

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.

---

16.11.2022 г.

Согласовано  
Председатель ПК  
Стукалова В.И.

---

16.11.2022г.

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 40 города Новошахтинска  
имени Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича

с 01.01.2023 г. по 31.12.2025 г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

Заместитель министра

---

А.А. Харахашян

МБОУ СОШ № 40  
г. Новошахтинск

2022

## СОДЕРЖАНИЕ:

1. Основные понятия.
  2. Общие положения
  3. Трудовой договор
  4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
  5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
  6. Рабочее время и время отдыха
  7. Оплата и нормирование труда
  8. Гарантии и компенсации
  9. Охрана труда и здоровья
  10. Гарантии профсоюзной деятельности
  11. Обязательства профкома
  12. Разрешение коллективных трудовых споров
  13. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.
- **Приложение № 1** Правила внутреннего трудового распорядка
  - **Приложение № 2** Профессиональный стандарт педагогических работников МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 3** Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
  - **Приложение № 4** Положение о поощрениях и взысканиях работников МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 5** Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 6** Положение о премировании работников МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 7** Положение об установлении персонального повышающего коэффициента за высококачественное обеспечение образовательного процесса работников МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 8** Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 9** Кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогических работников МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 10** Перечень профессий, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам
  - **Приложение № 11** Список профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 40, подлежащих обязательным психиатрическим освидетельствованиям
  - **Приложение № 12** Соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК)
  - **Приложение № 13** Приказ о составе комиссии по трудовым спорам
  - **Приложение № 14** Положение об организации работы по охране труда работников образовательного процесса МБОУ СОШ № 40
  - **Приложение № 15** Приказ о комиссии по охране труда и технике безопасности
  - **Приложение № 16** Положение о комиссии по охране труда.
  - **Приложение № 17** Должностные инструкции по охране труда работников образовательного учреждения

## **I. Основные понятия.**

**Коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича (далее Договор) –** правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 40, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ СОШ № 40.

**Работодатель** – МБОУ СОШ № 40 (далее – Школа).

**Представитель Работников** – первичная профсоюзная организация МБОУ СОШ № 40, избранная представителями Работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения.

**Представитель Работодателя** – директор Учреждения.

## **II. Общие положения**

2.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича (далее – Школа).

2.2. Коллективный договор заключен на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ФЗ № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов РФ»; Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

2.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Самарской Елены Александровны.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

2.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

2.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, ее реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

2.8. При реорганизации Школы в форме слиянии, присоединении, разделении, выделении Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока

реорганизации.

- 2.9. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 2.10. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 2.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем подписания представителями сторон дополнительных соглашений.
- 2.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 2.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 2.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 2.15. Настоящий договор вступает в силу с «01» 01. 2023 года.
- 2.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
  - Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка
  - Приложение № 2 Профессиональный стандарт педагогических работников МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 3 Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений
  - Приложение № 4 Положение о поощрениях и взысканиях работников МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 5 Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 6 Положение о премировании работников МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 7 Положение об установлении персонального повышающего коэффициента за высококачественное обеспечение образовательного процесса работников МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 8 Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 9 Кодекс профессиональной этики и служебного поведения педагогических работников МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 10 Перечень профессий, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам
  - Приложение № 11 Список профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 40, подлежащих обязательным психиатрическим освидетельствованиям
  - Приложение № 12 Соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК)
  - Приложение № 13 Приказ о составе комиссии по трудовым спорам
  - Приложение № 14 Положение об организации работы по охране труда работников образовательного процесса МБОУ СОШ № 40
  - Приложение № 15 Приказ о комиссии по охране труда и технике безопасности
  - Приложение № 16 Положение о комиссии по охране труда.
  - Приложение № 17 Должностные инструкции по охране труда работников образовательного учреждения
- 2.17. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:
  - учет мнения (по согласованию с) профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных

актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

### **III. Трудовой договор**

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.
- 3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 3.4. В трудовой договор обязательно включаются условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период выполнения другими учителями. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 3.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых

условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 3.6. обеспечивать заключение с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия, как: размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых обязанностей, установленную норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы; объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю; размеры выплат компенсационного характера ; размеры выплат стимулирующего характера; при заключении трудового договора с работником предоставляются документы в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ) ; требования профессионального стандарта педагога (**Приложение № 2**) .
- 3.7. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций.
- 3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.
- 3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 84.1 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. Трудовой договор также может быть расторгнут работодателем в соответствии статьи 81 ТК РФ в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено).

3.10. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты<sup>1</sup>.

3.11. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из

---

<sup>1</sup> См. пункт 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

3.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза<sup>2</sup>:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками<sup>3</sup>;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- **для учителей:**

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- **для педагогов дополнительного образования:**

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- **для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:**

а) ведение классного журнала (*в электронной либо бумажной форме – без дублирования*);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>4</sup>;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и

---

<sup>2</sup> 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

<sup>3</sup> Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

<sup>4</sup> В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

3.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.
- 4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.
- 4.3. Работодатель обязуется:
  - 4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (статья 47 Федерального закона «Об образовании» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ).
  - 4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
  - 4.3.4. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.
- 4.4. Работник, не подавший или не прошедший аттестацию, обязан проходить экзамен на соответствие занимаемой должности.
- 4.5. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;  
вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;  
имеют стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.
- 4.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:  
Имеют установленную первую квалификационную категорию;  
владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;



имеют стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учётом результатов участия обучающихся во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

4.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

- 5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 5.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 5.5. Стороны договорились, что:
  - 5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.3. Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

5.5.4. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы. Рабочее время не может превышать 40 часов в неделю. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
- 6.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее чем за три дня до начала очередного триместра. Расписание составляется с учетом выполнения норм и требований САНПиН.
- 6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более двух перерывов (окон) в день и шести в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не

более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать 16 часов.

6.7. Технические работники школы, администрация, непедagogические работники (лаборанты, библиотекари) работают по 40-часовой рабочей неделе.

6.8. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, все заместители по должности.

6.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В соответствии с ТК РФ работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - день защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до

достижения младшим из детей возраста 14 лет, при этом вышеперечисленные работники должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- 6.11. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством (статья 60<sup>2</sup> ТК РФ).
- 6.12. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 6.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 117 ТК РФ), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Уходить в очередной ежегодный трудовой оплачиваемый отпуск могут уходить в любое время следующие категории работников: несовершеннолетние, женщины перед или после отпуска по беременности и родам и по окончании отпуска по уходу за ребенком. К отпуску могут быть присоединены два дополнительных оплачиваемых дня при прохождении вакцинации от COVID-19, эти дни можно также взять в удобное время по предварительной договоренности между работодателем и сотрудником. (ст. 8,41 и 155 ТК РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением

Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем

за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

6.15. Работодатель обязуется: предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужчины) – до 5 календарных дней (ч.2 ст.128ТК);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- регистрация брака – до 5 календарных дней (ч.2 ст.128ТК);
- смерти близкого родственника – до 5 календарных дней(ч.2 ст.128ТК) ;
- сотрудник-инвалид – до 60 календарных дне в год (ч.2 ст.128ТК);
- членам профкома – до 3 календарных дней в год.
- Сотрудник – выпускник подготовительных отделений при вузах и абитуриенты – выпускные экзамены в подготовительных отделениях – 15 календарных дней; вступительные испытания – 15 календарных дней (ч. 2 ст.173 ТК);
- Сотрудник – студент очной формы в вузе, имеющем госаккредитацию – промежуточная аттестация – 15 календарных дней в учебном году; подготовка и защита дипломного проекта со сдачей итоговых государственных экзаменов – четыре месяца; сдача итоговых государственных экзаменов – один месяц.
- Сотрудник – абитуриент учреждения среднего профессионального образования, имеющего гос аккредитацию. Сотрудник, который учится в учреждении среднего профессионального образования, имеющем гос аккредитацию (очная форма обучения) – промежуточная аттестация – 10 календарных дней в учебном году; подготовка и защита квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов – два месяца; сдача итоговых экзаменов – один месяц (ч.2 ст. 174 ТК);

- Сотрудник – участник Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней (ч.2 ст. 128 ТК);
- Сотрудник-пенсионер (по возрасту) – до 14 календарных дней (ч.2 ст. 128 ТК);
- Сотрудник – отец(мать) или супруг (супруга) военнослужащих, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие связанного с ней заболевания – до 14 календарных дней (ч.2 ст.128);
- Сотрудник-родитель или супруг сотрудника органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных во время службы либо в результате заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней (ч.2 ст.128ТК);
- Сотрудник с двумя и более детьми в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник с ребенком-инвалидом до 18 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Одинокая мать с ребенком в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Отец, который воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник, который осуществляет уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник – инвалид войны – до 60 календарных дней в году (подп. 17 п.1 ст.14 Закона от 12.01.1995 №5-ФЗ);
- Сотрудник – ветеран боевых действий – до 35 календарных дней в году (подп. 11 п. 1 ст.16 Закона от 12.01.1995 г. №5-ФЗ);
- Сотрудник – педагогический работник образовательного учреждения (не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) – один год (ст. 335 ТК);
- Сотрудник – Герой Советского Союза, Герой Российской Федерации или полный кавалер ордена Славы – до трех недель в год (п.3 ст.8 Закона от 15.01.1993 г. №4301-1);
- Сотрудник – Герой Социалистического Труда или полный кавалер ордена Трудовой Славы – до трех недель в год (ч. 2 ст. 6 Закона от 09.01.1997 г. № 5-ФЗ);
- Сотрудник – народный дружинник и другие внештатные сотрудники полиции – до 10 календарных дней в году (п.3 ст. 26 Закона от 02.04.2014 г. №44-ФЗ).

6.16. В Школе установлена 6-ти дневная рабочая неделя для учителей всех классов, для сотрудников административно-вспомогательного персонала 5-ти дневная рабочая неделя (директор, заместители директора, секретарь, заведующий библиотекой, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, лаборант, завхоз, водитель, вахтер), для обучающихся 5-ти дневная учебная неделя. При 6-ти дневной рабочей неделе 1 выходной день – воскресенье, при 5-ти дневной рабочей и учебной неделе 2 выходных – суббота и воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).

- 6.17. Начало работы 1-ой смены: 8-00; начало работы 2-ой смены 12-00;
- 6.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет перерыв между уроками (перемены) по 10 минут, 2 перемены по 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим часам). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 6.19. Дежурство педагогических работников по Школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

- 7.1. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе Положения об оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
- 7.2. Оплата труда библиотечных работников Школы производится применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.
- 7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца .
- 7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:
- должностной оклад (ставку заработной платы), установленные в соответствии с Положением об оплате труда в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
  - обязательные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
  - иные компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда и иными локальными актами Школы.
- 7.5. Изменение оплаты труда производится:
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
  - При изменении учебной нагрузке нового учебного года.
- 7.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 7.7. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к



разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату специалистам за выполнение наряду со своей основной профессией обязанности отсутствующего сотрудника. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Доплаты до минимального размера оплаты труда начисляются работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

7.8. Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда заработной платы и фонда, запланированного на премирование.

7.9. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

7.10. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.11 Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.12. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

7.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Школы. В соответствии со статьей 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Согласно статье 142 ТК РФ за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

7.14. Работник вправе заменить кредитную организацию (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

7.15. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>5</sup>

### **VIII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что

8.1. Профком ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2. Работодатель:

- 8.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 8.2.2. организует в Школе общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи);
- 8.2.3. ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам Школы с учетом мнения профкома;
- 8.2.4. обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования и высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации при условии успешного освоения ими указанных образовательных программ, имеющих государственную аккредитацию в порядке, предусмотренном статьями 173 - 174 ТК РФ. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет (статья 67 ТК РФ).
- 8.2.5. Предоставлять в каникулярное время ежегодный дополнительный отпуск

---

<sup>5</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

работникам:

- Не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 5 дней.

8.2.6. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.2.7. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

8.2.8. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

9.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Ходатайствует перед муниципальным органом управления образованием о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

9.3. Организовать в учреждении 1 раз в пять лет специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

9.3.1. Работодатель устанавливает и реализует мероприятия по управлению профессиональными рисками: выявление опасностей; оценка уровней профессиональных рисков; снижение уровней профессиональных рисков. Проводит индетификацию опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, составляет перечни с привлечением специалиста по охране труда и комиссии по охране труда, работников и представителей выборного коллегиального органа Профсоюза. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников работодатель рассматривает: механические опасности; электрические опасности; опасности, связанные с воздействием микроклимата; опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса; опасности, связанные с организационными недостатками; опасности, связанные с отсутствием информации; опасности, связанные с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда. Работодатель просчитывает профриск. Проводит анализ, оценивает и упорядочивает опасности, исходя из приоритета необходимости исключения

или снижения уровня создаваемого профессионального риска. Ведет учет микротравм в организации.

- 9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало каждого учебного года. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- 9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.
- 9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей .
- 9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.
- 9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 9.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.14. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 9.17. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации

работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.17.1. При приеме на работу сотрудник обязан проходить психиатрическое освидетельствование. Психиатрическое освидетельствование проходят педагогические работники 1 раз в пять лет.

9.18. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.19. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за выполнение.

9.20. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.21. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

9.22. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

9.23. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

9.24. Противопожарные мероприятия:

9.24.1. Работодатель обеспечивает все объекты учреждения средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами, проводит инструктажи по пожарной безопасности, организует, тренировочные эвакуации на случай возникновения пожара.

9.25. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

9.26. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.27. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

9.28. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.29. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

9.30. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.31. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.32 . Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

**Профком обязуется:**

9.24. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации школы.

9.25. Избирает уполномоченных по охране труда.

9.26. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.27. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками школы.

9.28. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.29. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.30. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.31. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9.32. Один раз в полгода информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Школы; проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

**Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

10.7. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления

работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, определенном в письменном заявлении работника.

- 10.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 10.11. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 10.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.13. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

#### **XI. Обязательства профкома**

##### **Профком обязуется:**

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-

трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 11.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 11.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
- 11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.11. Участвовать в работе комиссий Школы по специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.
- 11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 11.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 11.15. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.17. Осуществлять контроль за своевременностью составления дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении оплаты труда.
- 11.18. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 11.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Школы.

## **XII. Разрешение коллективных трудовых споров**



- 12.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства разрешать возникающие трудовые споры (индивидуальные и коллективные).
- 12.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с Законодательством и воздержаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.
- 12.3. Требования Профсоюза выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.
- Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.
- 12.4. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

### **ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

- 13.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 13.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 13.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.
- 13.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

### **ХIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор)

копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в министерство труда и социальной защиты Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Утверждено

Утверждаю

Профсоюзный комитет

директор МБОУ СОШ № 40

Протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Самарская Е.А.

09.11.2022 г.

09.11.2022 г.

# Правила внутреннего трудового распорядка для работников

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя общеобразовательная школа № 40  
города Новошахтинска имени Героя Советского Союза

Смоляных Василия Ивановича

(МБОУ СОШ № 40)

г. Новошахтинск

2022 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок у работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича (далее - Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст. 189-190, Законом РФ «Об образовании» № 273 - ФЗ, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Постановлениями Правительства Российской Федерации и региональных органов власти, решениями органов управления образования и иными нормативными правовыми актами, Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.3. Правила имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательной деятельности возрастным психофизическим особенностям, склонностям, способностям, интересам, требованиям охраны жизни и здоровья обучающихся.

1.5. Правила обсуждены Общим собранием трудового коллектива, утверждены директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.6. Правила размещаются на сайте школы.

1.7. При приеме на работу администрация Школы обязана ознакомить работника с Правилами под расписку.

1.8. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, кодексом профессиональной этики педагогических работников, локальными актами организации.

1.9. Правила являются приложением к коллективному договору, действующему в Школе. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со

Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон: работника и Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы документы в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 №439-ФЗ)

– В обязательном порядке предоставляется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

– поступающие по совместительству вместо трудовой книжки предъявляют ксерокопию трудовой книжки с места основной работы, заверенную соответствующим образом.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы - заключение из психоневрологического диспансера; - заключение из наркологического диспансера.

2.1.5. Прием на работу оформляется приказом директора Школы и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.1.6. К педагогической деятельности в школе не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.1.7. При приеме на работу администрация Школы знакомит принимаемого на работу работника под роспись со следующими документами: Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, должностными инструкциями, приказом об охране труда и соблюдении правил техники безопасности, другими документами, регулирующими деятельность Школы. Проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья обучающихся.

2.1.8. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок – не более трех месяцев, а для директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера, его заместителей школы – не более шести месяцев. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.9. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

– С 01.01.2021 вводятся электронные трудовые книжки (ст. 66.1 ТК РФ).

При приеме на работу в 2023 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление (до 31.12.2020) о ведении электронной трудовой книжки, в случае не поступления такого заявления от сотрудника работодатель продолжает вести бумажный вариант трудовой книжки. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам не имеющим стажа работы трудовые книжки на бумаге заполняться не будут. Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.1.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке Т-2.

2.1.11. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения, должностной инструкции, трудового договора, договора ответственного хранения, карточки инструктажей. После увольнения работника личное дело хранится в Школе. О приеме работника в школу делается запись в книге учета личного состава. После увольнения работника его личное дело хранится в школе 75 лет.

2.1.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ) в том числе в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.1.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы**

3.1. Непосредственное руководство Школой осуществляет директор, прошедший соответствующую подготовку, который назначается Учредителем.

3.2. К компетенции директора Школы относятся вопросы осуществления текущего руководства деятельностью Школы

3.2.1. Компетенция директора Школы:

- представляет Школу без доверенности во всех инстанциях;
- распоряжается денежными средствами, предоставленными Учредителем и привлеченными Школой самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом;
- предоставляет Учредителю и общественности ежегодный отчет о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчет о результатах самооценки деятельности Школы (самообследования);
- подбирает, принимает на работу кадры соответствующего уровня квалификации;
- утверждает структуру Школы, штатное расписание, расписание занятий и графики работы Школы;
- распределяет обязанности между работниками Школы, утверждает должностные инструкции;
- издаёт приказы и инструкции, обязательные для исполнения всеми работниками и обучающимися Школы;
- распределяет учебную нагрузку, устанавливает заработную плату работникам Школы;
- контролирует совместно со своими заместителями работу педагогов, в том числе путем посещения уроков, всех других видов учебных занятий, воспитательных мероприятий;
- назначает председателей методических объединений по предметам, секретаря Педагогического совета;
- действует от имени Школы, заключает договоры, в том числе трудовые, выдает доверенности, в пределах своей компетенции издает приказы и дает указания работникам Школы и обучающимся;
- решает другие вопросы текущей деятельности Школы, не отнесенные к компетенции Управляющего совета и Учредителя.

3.2.2. Директор Школы имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством:

- применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;
- совместно с Управляющим советом, профсоюзным комитетом Школы осуществлять поощрение и премирование работников;
- привлекать работников к материальной ответственности в установленном законом порядке;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы.

3.2.3. Директор школы обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

3.3. Администрация школы осуществляет контрольно-оценочную деятельность, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

3.4. Школа как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

3.4.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

3.4.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

3.4.3. за причинение ущерба имуществу работника;

3.4.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

3.5. . Администрация школы обязана:

— обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

— правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

— обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

— работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

— совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда. Осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;

— обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;



— принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

— неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

— создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности; выполнение программы производственного контроля;

— обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и обучающихся;

— обеспечивать систематический контроль над соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; при выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период работы. Размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате; заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях определенных трудовым договором; срок выплаты заработной платы установить 3 и 17 числа месяца; при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня; оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

— чутко относиться к повседневным нуждам работников школы, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;

— создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

3.5. Администрация школы обязана: устанавливать и реализовывать мероприятия по управлению профессиональными рисками: выявление опасностей; оценка уровней профессиональных рисков; снижение уровней профессиональных рисков. Проводит индетекфикацию опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, составляет перечни с привлечением специалиста по охране труда и комиссии по охране труда, работников и представителей выборного коллегиального органа Профсоюза. В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников работодатель рассматривает: механические опасности; электрические опасности; опасности, связанные с воздействием микроклимата; опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса; опасности, связанные с организационными недостатками; опасности, связанные с отсутствием информации; опасности, связанные с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда. Работодатель просчитывает профриск. Проводит анализ, оценивает и упорядочивает опасности, исходя

из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого профессионального риска».

4.2. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма сообщает в Управление образования в установленном порядке.

4.3. Администрация школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

#### **4. Основные права и обязанности работников**

4.1. Работник школы имеет права и обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ.

***Работник имеет право*** на:

- обсуждать и принимать изменения и дополнения в Устав Школы, «Правила внутреннего трудового распорядка», другие решения, входящие в компетенцию Общего собрания трудового коллектива
- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- защиту своей профессиональной чести и достоинства
- работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации в соответствии с заключенным с работодателем трудовым договором
- производственные условия, обеспечивающие безопасность и соблюдение требований гигиены труда;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- оплату труда за выполнение функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором;
- объединение для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- тайну своих персональных данных
- 4.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации раз в три года согласно Положению об аттестации;
- участие в управлении Школой в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Школы;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок,

установленные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более 10 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательной деятельности.

**4.2. Педагогические работники** Школы, кроме перечисленных в п. 4.1. прав, имеют право на:

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с основной образовательной программой, утвержденной в Школе, методов оценки знаний обучающихся;
- добровольную аттестацию на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- сокращённую рабочую неделю;
- удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;
- получение пенсии по выслуге лет;
- проведение дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения или Устава Школы (только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой передана данному педагогическому работнику). Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся;

**4.3. Работники Школы обязаны:**

- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом «Об образовании», Уставом, внутренними локальными актами, утвержденными в установленном порядке, должностными инструкциями;
- работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации Школы, использовать свое рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- нести персональную ответственность за здоровье обучающихся во время образовательной деятельности;
- соблюдать требования правил охраны труда и техники безопасности, обо всех случаях травматизма незамедлительно сообщать администрации;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования, соблюдать санитарные правила, гигиену труда, пользоваться выданными средствами индивидуальной защиты;
- соблюдать правила пожарной безопасности и пользования помещениями Школы;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- на работе вести себя достойно, соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательным и вежливым с родителями (законными представителями) и работниками Школы;
- поддерживать дисциплину на основе уважения человеческого достоинства обучающихся; применение методов физического и психического насилия не допускается.

**4.4. Педагогические работники Школы обязаны:**

- систематически повышать свою квалификацию;
- посещать все заявленные в годовом плане работы совещания и семинары, в том числе заседания Педагогического совета, информационные совещания, заседания методических объединений и другие в сроки, указанные в плане, и активно участвовать в их работе;

- способствовать выявлению и развитию талантливых и одаренностей детей;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) обучающихся или других лиц в части, касающейся компетенции данного педагогического работника;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.
- проходить аттестацию с целью установления соответствия занимаемой должности, если не имеют квалификационной категории.

**4.5. Работникам Школы** в период организации образовательной деятельности (в период занятия) *запрещается*:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции РФ;
- приказом директора школы в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, профессиональной ориентации общественно полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций;
- курить в помещении и на территории Школы;
- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- Сотрудники школы обязаны осуществлять вход в школу по пропускным картам, установленного образца.

**4.6. Работник** несет материальную ответственность за причиненный Школе прямой действительный ущерб.

- Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Школы или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Школе, если Школа несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Школы произвести затраты либо излишние выплаты

на приобретение или восстановление имущества.

– За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, предусмотренных следующими пунктами настоящих Правил.

– Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

а) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

б) умышленного причинения ущерба;

в) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

г) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

д) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

е) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

ж) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

– Работники, занимающие нижеперечисленные должности или выполняющие нижеперечисленные работы, несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба на основании письменных договоров о полной материальной ответственности: главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной части, библиотекарь.

4.7. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном пунктами 7.4.-7.13. настоящих Правил.

4.8. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно производить вакцинацию.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. Режим работы школы определяется Уставом школы, Коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами директора школы. В школе может быть установлена пяти или шестидневная рабочая неделя с двумя или одним выходным днем соответственно; Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы. Рабочее время сотрудников отслеживается пропускной системой, установленной в школе. Начало учебных занятий – 8 часов 00 минут.

5.2. Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя.

- график работы школьной библиотекой определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

- рабочее время педагога-психолога определяется из расчета 36 часовой рабочей недели;
- рабочее время педагогических работников определяется расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.
- Рабочий день учителя начинается за 20 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается звонком, извещающем о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель, обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.
- Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.

5.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

5.4. Для работников школы, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор школы, заместители директора, главный бухгалтер.

5.5. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами

5.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника Школы с его согласия приказом Школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

5.7. В случае производственной необходимости администрация Школы имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Школе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения СанПиН и максимальной экономии времени педагога.

5.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического совета;
- общее собрание трудового коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива обучающихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.
- Время перемены является рабочим временем администратора, учителя, классного руководителя, воспитателя.

5.12. Директор Школы привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на учебный год, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно

начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Время каникул (триместровая система обучения), а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Школы.

5.14. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.15. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

5.16. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника.

5.17. При временной нетрудоспособности работника очередной отпуск должен быть перенесен или продлен.

5.18. Работникам школы на основании решения профсоюзного комитета школы, принятого на основании письменного заявления работника, предоставляются дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в следующих случаях в объеме:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- регистрация брака – до 5 календарных дней (ч.2 ст.128ТК);
- смерти близкого родственника – до 5 календарных дней(ч.2 ст.128ТК) ;
- сотрудник-инвалид – до 60 календарных дне в год (ч.2 ст.128ТК);
- членам профкома – до 3 календарных дней в год.
- Сотрудник – выпускник подготовительных отделений при вузах и абитуриенты – выпускные экзамены в подготовительных отделениях – 15 календарных дней; вступительные испытания – 15 календарных дней (ч. 2 ст.173 ТК);
- Сотрудник – студент очной формы в вузе, имеющем госаккредитацию – промежуточная аттестация – 15 календарных дней в учебном году; подготовка и защита



дипломного проекта со сдачей итоговых государственных экзаменов – четыре месяца; сдача итоговых государственных экзаменов – один месяц.

- Сотрудник – абитуриент учреждения среднего профессионального образования, имеющего гос аккредитацию. Сотрудник, который учится в учреждении среднего профессионального образования, имеющем гос аккредитацию (очная форма обучения) – промежуточная аттестация – 10 календарных дней в учебном году; подготовка и защита квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов – два месяца; сдача итоговых экзаменов – один месяц (ч.2 ст. 174 ТК);
- Сотрудник – участник Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней (ч.2 ст. 128 ТК);
- Сотрудник-пенсионер (по возрасту) – до 14 календарных дней (ч.2 ст. 128 ТК);
- Сотрудник – отец(мать) или супруг (супруга) военнослужащих, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие связанного с ней заболевания – до 14 календарных дней (ч.2 ст.128);
- Сотрудник-родитель или супруг сотрудника органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных во время службы либо в результате заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней (ч.2 ст.128ТК);
- Сотрудник с двумя и более детьми в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник с ребенком-инвалидом до 18 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Одинокая мать с ребенком в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Отец, который воспитывает ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник, который осуществляет уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1 группы – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);
- Сотрудник – инвалид войны – до 60 календарных дней в году (подп. 17 п.1 ст.14 Закона от 12.01.1995 №5-ФЗ);
- Сотрудник – ветеран боевых действий – до 35 календарных дней в году (подп. 11 п. 1 ст.16 Закона от 12.01.1995 г. №5-ФЗ);
- Сотрудник – педагогический работник образовательного учреждения (не реже чем

через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы) – один год (ст. 335 ТК);

- Сотрудник – Герой Советского Союза, Герой Российской Федерации или полный кавалер ордена Славы – до трех недель в год (п.3 ст.8 Закона от 15.01.1993 г. №4301-1);
- Сотрудник – Герой Социалистического Труда или полный кавалер ордена Трудовой Славы – до трех недель в год (ч. 2 ст. 6 Закона от 09.01.1997 г. № 5-ФЗ);
- Сотрудник – народный дружинник и другие внештатные сотрудники полиции – до 10 календарных дней в году (п.3 ст. 26 Закона от 02.04.2014 г. №44-ФЗ).5.16. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.17. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **6. Оплата труда**

6.1. Заработная плата и должностной оклад работникам Школы выплачиваются за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

6.2. Работникам Школы устанавливается заработная плата в соответствии с законодательством Российской Федерации, которая состоит из базовой части, компенсационных выплат и стимулирующей части. Соотношение базовой и стимулирующей части устанавливается Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ СОШ № 40. Размер базовой части заработной платы педагогов устанавливается на основании количества учебных часов. Размер стимулирующей части заработной платы определяется индивидуально каждому работнику в соответствии с Положением об оплате труда, регулирующего распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и согласуемого с Управляющим советом.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки при тарификации, которая производится раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

Тарификация утверждается директором Школы не позднее 15 сентября текущего года с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.5. Выплата заработной платы в Школе производится два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца.

6.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя или классного руководителя;
- восстановление на работе учителя (возвращение на работу), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- выхода из отпуска по уходу за ребенком основного работника.

6.7. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории школы и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

## **7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

7.1. Работодатель поощряет работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой Школы, вышестоящих органов Управления образованием;
- представление к званию «Почетный работник общего образования»;
- представление к награждению государственными наградами;
- представление на поощрение знаками отличия, присвоением званий.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о формировании системы оплаты труда и стимулировании работников МБОУ СОШ 40, утвержденным Управляющим Советом Школы. Иные меры поощрения по представлению совета Школы объявляются приказом директора Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и

(или) Законом РФ «Об образовании». Также за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на работника трудовым договором, Уставом школы или Правилами внутреннего распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

- за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

- за появление на работе в нетрезвом состоянии.

К дисциплинарным взысканиям в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктами 1,2,3 статьи 336 ТК РФ, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие обоснования для утраты доверия, либо соответственно аморальный поступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

- прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

- равным образом считается прогулом отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительной причины. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления администрации (без уважительных причин).

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) Устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.9. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.13. Директор Школы до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, Совета Школы или Общего собрания коллектива Школы.

7.14. Курение на территории учреждения работниками запрещено. Дисциплинарное взыскание применяется за нарушение запрета в соответствии с ФЗ «Об ограничении курения табака» от 10.07.2011 года № 87.

## **8. Особые вопросы регулирования трудовых отношений**

8.1. В Школе устанавливается единый день совещаний – понедельник.

8.2. В Школе устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к обучающимся должно быть уважительным;
- учитель в самом начале урока требует полной готовности обучающихся к уроку, наличия учебных принадлежностей, внимания;
- учитель вырабатывает спокойный, сдержанный тон. Регулирование поведения обучающихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и др. педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление обучающегося, их альтернатива;
- спокойное требование, спокойный тон, выдержка;
- учителя, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения обучающихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, электронных дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на ШМО;
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе.

8.3. Применение новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителей.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу

Коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия Коллективного договора.

9.2. Изменения, дополнения в Правила возможны при внесении изменений (дополнений) в Устав школы, принятии Устава в новой редакции и принимаются общим собранием трудового коллектива

9.2. Действие Правил в период, указанный в п. 10.1, распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

9.3. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку, в том числе вновь поступающих на работу. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы. С настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены: (подписи).

Приложения:

1. График сменности для обслуживающего персонала.
2. Список должностей с ненормированным рабочим днем.

**Приложение № 1**  
**к Правилам внутреннего трудового распорядка.**

**График сменности для обслуживающего персонала.**

<b>№</b>	<b>Должности</b>	<b>Время работы</b>	<b>Обед</b>
1	Уборщик 1 смена	8-00 – 16-00	С предоставлением условий для приема пищи
2	Уборщик 2 смена	13-00 – 21-00	С предоставлением условий для приема пищи
3	Рабочий по обслуживанию	8-00 – 16-00	С предоставлением условий для приема пищи
4	Сторож	График работы по сменам	
5	Вахтер 1 смена	8-00 – 16-00	С предоставлением условий для приема пищи
6	Вахтер 2 смена	13-00 – 21-00	С предоставлением условий для приема пищи
7	Водитель (5-дневная рабочая неделя)	В соответствии с графиком	С предоставлением условий для приема пищи
8	Заведующий библиотекой	8-00 – 17-00	С предоставлением условий для приема пищи
9	Лаборант	8-00 – 17-00	С предоставлением условий для приема пищи
10	Секретарь	8-00 – 17-00	С предоставлением условий для приема пищи
11	Педагог-психолог, социальный педагог	8-00 – 17-00	С предоставлением условий для приема пищи

**Список должностей с ненормированным рабочим днем.**

1. Директор школы.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Заместитель директора воспитательной работе.
4. Заместитель директора по комплексной безопасности.
5. Главный бухгалтер.



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40  
ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
СМОЛЯНЫХ ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА

**ПРИКАЗ**

от 09.11.2022  
№ 175

***Об утверждении Правил внутреннего  
трудового распорядка для работников  
МБОУ СОШ № 40***

На основании п.5.4. Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований по охране труда, утв. постановлением Минтруда России от 17.12.2002 № 80, приказываю:

1. Утвердить правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 40, согласованные с профсоюзным комитетом и председателем трудового коллектива.
2. Довести настоящий приказ до всех работников образовательного учреждения.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложения:

Правила внутреннего трудового распорядка.

Выписка из протокола собрания коллектива.

ДИРЕКТОР \_\_\_\_\_/Е.А. Самарская/

**ВЫПИСКА ИЗ  
ПРОТОКОЛА № 5  
профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ № 40**

По списку 60 человек  
На собрании присутствуют 42 человека

**Повестка дня:**

РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
РАССМОТРЕТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
РАССМОТРЕТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
УТВЕРДИТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОощРЕНИЯХ И ВЗЫСКАНИЯХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ СУОТ ПО МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
РАССМОТРЕТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
УТВЕРДИТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФРИСКАХ  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О МИКРОТРАВМАХ

**Слушали:**

Директора МБОУ СОШ № 40 Самарскую Е.А.. ознакомила с ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА , ПОЛОЖЕНИЯ О  
МИКРОТРАВМАХ, ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФРИСКАХ СУОТ.

СЛУШАЛИ:

ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ – ОЗНАКОМИЛА С ИНТРУКЦИЯМИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА,  
ПРОГРАММАМИ ИНСТРУКТАЖЕЙ

**Выступили:**

Бугакова С.А. заместитель директора по УВР с предложением утвердить вышеперечисленные локальные акты и положения.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

УТВЕРДИТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
УТВЕРДИТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
УТВЕРДИТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Голосовали:  
за – 42 человека  
против – \_\_\_ человек  
воздержались - ----- человек

09.11.2022

**Список сотрудников МБОУ СОШ № 40, присутствующих на собрании трудового коллектива 09.11.2022 г.**

<b>№</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Должность</b>
1	Стукалова Виктория Игоревна	УЧИТЕЛЬ физической культуры
2	АНИСИМОВА МАРИНА НИКОЛАЕВНА	УЧИТЕЛЬ начальных классов
3	Бугакова Светлана Алексеевна	Зам. Директора по УВР
4	Васильева Ирина Николаевна	Учитель начальных классов
5	Стольная Наталья Васильевна	вахтер
6	ГОВЗИЧ ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	ЛАБОРАНТ
8	Снигерев Елена Сергеевна	бухгалтер
9	Дьяконенко Наталья Алексеевна	Учитель иностранного языка
10	Баламутова Алла Александровна	Учитель математики
12	Затуливетрова Ирина Геннадьевна	Учитель ИЗО и технологии
13	Кривоносова Наталья Михайловна	Зав. библиотекой
14	Бабенко Тамара Юрьевна	Учитель технологии
16	Кобзырева Анастасия Олеговна	УЧИТЕЛЬ истории и обществознания
17	КРУТЯЕВА ИРИНА ПЕТРОВНА	Уборщик служебных помещений
18	Лозовая Екатерина Андреевна	Учитель истории и обществознания
19	Никольская Мирослава Эрнестовна	Учитель химии
20	Овчинникова Валентина Николаевна	Учитель начальных классов
21	Прохорова Любовь Викторовна	Учитель биологии
23	Григоренко Виктор Иванович	УЧИТЕЛЬ иностранного языка
24	Рябкина Наталья Алексеевна	Учитель начальных классов
25	САМАРСКАЯ ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	Директор
26	Степаненко Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов
27	Снигерев Елена Сергеевна	Гл. бухгалтер
28	Самойлова Ирина Александровна	Учитель начальных классов
29	Труфанова Валентина Викторовна	Зам. Директора по безопасности
30	Хелашвили Светлана Михайловна	Учитель математики
31	Чайка Светлана Васильевна	Учитель иностранного языка
32	Черноволова Ирина Леонидовна	Учитель начальных классов
33	Юрова Светлана Викторовна	Учитель русского языка и литературы
35	Зотов Виктор Михайлович	сторож
36	Журавлева Татьяна Сергеевна	Социальный педагог
37	Лященко Наталья Александровна	секретарь
38	Казанина Наталья Васильевна	Уборщик
39	Борщева Юлия Александровна	Учитель физики
40	Каложная Любовь Егоровна	Уборщик
41	Мироненко Светлана Геннадьевна	Уборщик
42	Моисеева Татьяна Николаевна	Уборщик

Директор МБОУ СОШ № 40:

Самарская Е.А.

**РАССМОТРЕНО  
НА ЗАСЕДАНИИ  
ПРОФКОМА  
09.11.2022**

**УТВЕРЖДАЮ  
ДИРЕКТОР МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
ПРИКАЗ № от  
09.11.2022**

**Профессиональный  
стандарт педагогических  
работников  
МБОУ СОШ № 40**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ №  
40 ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО  
СОЮЗА СМОЛЯНЫХ ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА**

Требования к образованию и обучению.

Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации

1)Трудовые действия. Общепедагогическая функция. Обучение

Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы

Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования

Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды

Планирование и проведение учебных занятий

Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению

Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися

Формирование универсальных учебных действий

Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)

Формирование мотивации к обучению

Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей

Необходимые умения

Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.

Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей

Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде

Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Владеть ИКТ-компетентностями:

общепользовательская ИКТ-компетентность;

общепедагогическая ИКТ-компетентность;

предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)

Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона

Необходимые знания

Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке

История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики

Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях

Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения

Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий

Рабочая программа и методика обучения по данному предмету

Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства

Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи

Конвенция о правах ребенка

Другие характеристики

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

2)Трудовые действия.Воспитательная деятельность

Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды

Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности

Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера

Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации

Проектирование и реализация воспитательных программ

Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.)

Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка)

Помощь и поддержка в организации деятельности ученических органов самоуправления

Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни образовательной организации

Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни

Формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде

Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка

Необходимые умения

Строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей

Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их

Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников

Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность

Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу

Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях

Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися

Владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т.п.

Сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач

Необходимые знания

Основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования

История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества

Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях

Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики

Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки

Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий

Нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций)

#### Другие характеристики

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Развивающая деятельность. Трудовые действия

Выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития

Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе

Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка

том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью

Оказание адресной помощи обучающимся

Взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума

Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка

Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу

Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни

Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения

Необходимые умения

Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья

Использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий

Осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ

Понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т.д.)

Составить (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося

Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся

Оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик

Формировать детско-взрослые сообщества

Владеть стандартизированными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся

Необходимые знания

Педагогические закономерности организации образовательного процесса

Законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития

Теория и технологии учета возрастных особенностей обучающихся

Закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологических особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ

Основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью

Основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей

Социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ

Другие характеристики

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики



Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования.

Трудовые действия

Проектирование образовательного процесса на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной

Формирование у детей социальной позиции обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе

Формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования

Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития

детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек

Организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника

Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек

Проведение в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе

Необходимые умения

Реагировать на непосредственные по форме обращения детей к учителю и распознавать за ними серьезные личные проблемы

Ставить различные виды учебных задач (учебно-познавательных, учебно-практических, учебно-игровых) и организовывать их решение (в индивидуальной или групповой форме) в соответствии с уровнем познавательного и личностного развития детей младшего возраста, сохраняя при этом баланс предметной и метапредметной составляющей их содержания

Во взаимодействии с родителями (законными представителями), другими педагогическими работниками и психологами проектировать и корректировать индивидуальную образовательную траекторию обучающегося в соответствии с задачами достижения всех видов образовательных результатов (предметных, метапредметных и личностных), выходящими за рамки программы начального общего образования

Необходимые знания

Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возраста

Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ

Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий

Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях

Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования

Другие характеристики

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования. Трудовые действия

Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира

Определение на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальных (в том или ином предметном образовательном контексте) способов его обучения и развития

Определение совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разработка и реализация (при необходимости) индивидуального образовательного маршрута и индивидуальной программы развития обучающихся

Планирование специализированного образовательного процесса для группы, класса и/или отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и/или особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнение и модификация планирования

Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения  
Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения

Организация олимпиад, конференций, турниров математических и лингвистических игр в школе и др.

Необходимые умения

Применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы

Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения

Планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой

Разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение

Организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую

Разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности

Осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе

Использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся)

Использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования

Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием

Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции

Устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками

Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения

Необходимые знания

Основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимых для решения педагогических, научно-методических и организационно-управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета)

Программы и учебники по преподаваемому предмету

Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности

Современные педагогические технологии реализации компетентного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся

Методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения

Основы экологии, экономики, социологии

Правила внутреннего распорядка

Правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды

Другие характеристики

Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Модуль «Предметное обучение. Математика». Трудовые действия

Формирование способности к логическому рассуждению и коммуникации, установки на использование этой способности, на ее ценность

Формирование способности к постижению основ математических моделей реального объекта или процесса, готовности к применению моделирования для построения объектов и процессов, определения или предсказания их свойств

Формирование конкретных знаний, умений и навыков в области математики и информатики

Формирование внутренней (мысленной) модели математической ситуации (включая пространственный образ)

Формирование у обучающихся умения проверять математическое доказательство, приводить опровергающий пример

Формирование у обучающихся умения выделять подзадачи в задаче, перебирать возможные варианты объектов и действий

Формирование у обучающихся умения пользоваться заданной математической моделью, в частности, формулой, геометрической конфигурацией, алгоритмом, оценивать возможный результат моделирования (например – вычисления)

Формирование материальной и информационной образовательной среды, содействующей развитию математических способностей каждого ребенка и реализующей принципы современной педагогики

Формирование у обучающихся умения применять средства информационно-коммуникационных технологий в решении задачи там, где это эффективно

Формирование способности преодолевать интеллектуальные трудности, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам

Сотрудничество с другими учителями математики и информатики, физики, экономики, языков и др.

Развитие инициативы обучающихся по использованию математики

Профессиональное использование элементов информационной образовательной среды с учетом возможностей применения новых элементов такой среды, отсутствующих в конкретной образовательной организации

Использование в работе с детьми информационных ресурсов, в том числе ресурсов дистанционного обучения, помощь детям в освоении и самостоятельном использовании этих ресурсов

Содействие в подготовке обучающихся к участию в математических олимпиадах, конкурсах, исследовательских проектах, интеллектуальных марафонах, шахматных турнирах и ученических конференциях

Формирование и поддержание высокой мотивации и развитие способности обучающихся к занятиям математикой, предоставление им подходящих заданий, ведение кружков, факультативных и элективных курсов для желающих и эффективно работающих в них обучающихся

Предоставление информации о дополнительном образовании, возможности углубленного изучения математики в других образовательных и иных организациях, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий

Консультирование обучающихся по выбору профессий и специальностей, где особо необходимы знания математики

Содействие формированию у обучающихся позитивных эмоций от математической деятельности, в том числе от нахождения ошибки в своих построениях как источника улучшения и нового понимания

Выявление совместно с обучающимися недостоверных и маловероятных данных

Формирование позитивного отношения со стороны всех обучающихся к интеллектуальным достижениям одноклассников независимо от абсолютного уровня этого достижения

Формирование представлений обучающихся о полезности знаний математики вне зависимости от избранной профессии или специальности

Ведение диалога с обучающимся или группой обучающихся в процессе решения задачи, выявление сомнительных мест, подтверждение правильности решения

Необходимые умения

Совместно с обучающимися строить логические рассуждения (например, решение задачи) в математических и иных контекстах, понимать рассуждение обучающихся

Анализировать предлагаемое обучающимся рассуждение с результатом: подтверждение его правильности или нахождение ошибки и анализ причин ее возникновения; помощь обучающимся в самостоятельной локализации ошибки, ее исправлении; оказание помощи в улучшении (обобщении, сокращении, более ясном изложении) рассуждения

Формировать у обучающихся убеждение в абсолютности математической истины и математического доказательства, предотвращать формирование модели поверхностной имитации действий, ведущих к успеху, без ясного понимания смысла; поощрять выбор различных путей в решении поставленной задачи

Решать задачи элементарной математики соответствующей ступени образования, в том числе те новые, которые возникают в ходе работы с обучающимися, задачи олимпиад (включая новые задачи регионального этапа всероссийской олимпиады)

Совместно с обучающимися применять методы и приемы понимания математического текста, его анализа, структуризации, реорганизации, трансформации

Совместно с обучающимися проводить анализ учебных и жизненных ситуаций, в которых можно применить математический аппарат и математические инструменты (например, динамические таблицы), то же – для идеализированных (задачных) ситуаций, описанных текстом

Совместно с обучающимися создавать и использовать наглядные представления математических объектов и процессов, рисуя наброски от руки на бумаге и классной доске, с помощью компьютерных инструментов на экране, строя объемные модели вручную и на компьютере (с помощью 3D-принтера)

Организовывать исследования – эксперимент, обнаружение закономерностей, доказательство в частных и общем случаях

Проводить различия между точным и (или) приближенным математическим доказательством, в частности, компьютерной оценкой, приближенным измерением, вычислением

Поддерживать баланс между самостоятельным открытием и узнаванием нового и технической тренировкой, исходя из возрастных и индивидуальных особенностей каждого обучающегося, характера осваиваемого материала

Владеть основными математическими компьютерными инструментами:

визуализации данных, зависимостей, отношений, процессов, геометрических объектов; вычислений – численных и символьных;

обработки данных (статистики);

экспериментальных лабораторий (вероятность, информатика)

Квалифицированно набирать математический текст

Использовать информационные источники, следить за последними открытиями в области математики и знакомить с ними обучающихся

Обеспечивать помощь обучающимся, не освоившим необходимый материал (из всего курса математики), в форме предложения специальных заданий, индивидуальных консультаций (в том числе дистанционных); осуществлять пошаговый контроль выполнения соответствующих заданий, при необходимости прибегая к помощи других педагогических работников, в частности тьюторов

Обеспечивать коммуникативную и учебную «включенности» всех учащихся в образовательный процесс (в частности, понимание формулировки задания, основной терминологии, общего смысла идущего в классе обсуждения)

Работать с родителями (законными представителями), местным сообществом по проблематике математической культуры

Необходимые знания

Основы математической теории и перспективных направлений развития современной математики

Представление о широком спектре приложений математики и знание доступных обучающимся математических элементов этих приложений

Теория и методика преподавания математики

Специальные подходы и источники информации для обучения математике детей, для которых русский язык не является родным и ограничено используется в семье и ближайшем окружении

Другие характеристики Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

Модуль «Предметное обучение. Русский язык». Трудовые действия.

Обучение методам понимания сообщения: анализ, структуризация, реорганизация, трансформация, сопоставление с другими сообщениями, выявление необходимой для анализирующего информации

Осуществление совместно с обучающимися поиска и обсуждения изменений в языковой реальности и реакции на них социума, формирование у обучающихся «чувства меняющегося языка»

Использование совместно с обучающимися источников языковой информации для решения практических или познавательных задач, в частности, этимологической информации, подчеркивая отличия научного метода изучения языка от так называемого «бытового» подхода («народной лингвистики»)

Формирование культуры диалога через организацию устных и письменных дискуссий по проблемам, требующим принятия решений и разрешения конфликтных ситуаций

Организация публичных выступлений обучающихся, поощрение их участия в дебатах на школьных конференциях и других форумах, включая интернет-форумы и интернет-конференции

Формирование установки обучающихся на коммуникацию в максимально широком контексте, в том числе в гипермедиа-формате

Стимулирование сообщений обучающихся о событии или объекте (рассказ о поездке, событии семейной жизни, спектакле и т.п.), анализируя их структуру, используемые языковые и изобразительные средства

Обсуждение с обучающимися образцов лучших произведений художественной и научной прозы, журналистики, рекламы и т.п.

Поощрение индивидуального и коллективного литературного творчества обучающихся

Поощрение участия обучающихся в театральных постановках, стимулирование создания ими анимационных и других видеопродуктов

Моделирование видов профессиональной деятельности, где коммуникативная компетентность является основным качеством работника, включая в нее заинтересованных обучающихся (издание школьной газеты, художественного или научного альманаха, организация школьного радио и телевидения, разработка сценария театральной постановки или видеофильма и т.д.)

Формирование у обучающихся умения применения в практике устной и письменной речи норм современного литературного русского языка

Формирование у обучающихся культуры ссылок на источники опубликования, цитирования, сопоставления, диалога с автором, недопущения нарушения авторских прав

Необходимые умения

Владеть методами и приемами обучения русскому языку, в том числе как не родному

Использовать специальные коррекционные приемы обучения для детей с ограниченными возможностями здоровья

Вести постоянную работу с семьями обучающихся и местным сообществом по формированию речевой культуры, фиксируя различия местной и национальной языковой нормы

Проявлять позитивное отношение к местным языковым явлениям, отражающим культурно-исторические особенности развития региона

Проявлять позитивное отношение к родным языкам обучающихся

Давать этическую и эстетическую оценку языковых проявлений в повседневной жизни: интернет-языка, языка субкультур, языка СМИ, ненормативной лексики

Поощрять формирование эмоциональной и рациональной потребности обучающихся в коммуникации как процессе, жизненно необходимом для человека

Необходимые знания

Основы лингвистической теории и перспективных направлений развития современной лингвистики

Представление о широком спектре приложений лингвистики и знание доступных обучающимся лингвистических элементов этих приложений

Теория и методика преподавания русского языка

Контекстная языковая норма

Стандартное общерусское произношение и лексика, их отличия от местной языковой среды

Другие характеристики Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики

**РАССМОТРЕНО  
НА ЗАСЕДАНИИ  
ПРОФКОМА**

**УТВЕРЖДАЮ  
ДИРЕКТОР  
Самарская Е.А.**

**09.11.2022**

**ПРИКАЗ № 175 от  
09.01.2022**

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ И АВТОНОМНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ПРОЧИХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА  
с 01.10.2022**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих организаций города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих организаций (далее – муниципальные организации), подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска (далее – орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя), осуществляющих основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14-ст «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2) и Общероссийского классификатора продукции по видам экономической деятельности (ОКПД2) ОК 034-2014 (КПЕС 2008)», разработано на основании Постановления Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», Приказа Управления образования Администрации города Новошахтинска № 340 от 11.07.2022 года «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников и утверждения штатного расписания».

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителей муниципальных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением (далее – локальные нормативные акты по оплате труда) с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника муниципальной организации осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников муниципальных организаций, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников муниципальных организаций (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать форму трудового договора, с работниками государственного (муниципального) учреждения, приведенную в [приложении № 3](#) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.



1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется муниципальными организациями в пределах выделенных средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры  
должностных окладов по ПКГ должностей

работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1 квалификационный уровень	Вожатый;	7912,00

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной платы  
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников	1 квалификационный уровень	старший вожатый	12523,00
	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог;	13132,00
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; педагог-психолог;	13772,00

	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор	14449,00
--	----------------------------	--	----------

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры  
должностных окладов по ПКГ должностей  
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень в учреждениях 1-2 групп оплаты труда руководителей	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу дополнительного	13466,00

	В учреждениях 3 и 4 групп по оплате труда руководителей	образования детей	12326,00
	2-й квалификационный уровень в учреждениях 1-2 групп по оплате труда руководителей	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	14139,00
	В учреждениях 3-4 групп по оплате труда руководителей		14506,00

\* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню.

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры  
должностных окладов по ПКГ  
должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры,	Библиотекарь;	

искусства ведущего звена» без категории		7038,00
2 категория		7388,00
1 категория		7755,00
Ведущий		8144,00

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры  
должностных окладов по ПКГ  
общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный размер ставки заработной платы (рубль)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень:	Кассир, секретарь	5274,00
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливается производное должностное наименование старший	5529,00

ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень:	Лаборант	5805,00
	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6097,00
	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	6404,00
	4 квалификационный уровень	Механик	6404,00
	4 квалификационный уровень в учреждениях 1- 2 групп по оплате труда руководителей; В учреждениях 3-4 групп по оплате труда руководителей	Начальник гаража	8546,00
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер	6707,00

уровня»			
---------	--	--	--

2.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

**Минимальные размеры  
ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Профессионально квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	4336,00
	2-й квалификационный уровень		4588,00
	3-й квалификационный уровень		4856,00

Примечание к таблице № 7:

ставка заработной платы исходя из 4 квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

**Минимальные размеры  
должностных окладов по должностям служащих,  
не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами  
Минздравсоцразвития России**

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рубль)
1	2
Заведующий библиотекой в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8978,00 8546,00
Специалист по закупкам Специалист по охране труда	6707,00

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным [законом](#) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее четырех процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями муниципальных организаций проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.



3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам муниципальных организаций за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплат  
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент)
1	2	3
1	<p>За работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты)</p> <p>Руководитель организации, заместители руководителя</p> <p>Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216-н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p> <p>Иные работники, чьи обязанности входят непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
2	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях:</p> <p>Руководитель организации, заместитель руководителя,</p> <p>Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися,</p> <p>Иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>15</p> <p>15</p> <p>20</p>

	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации: Педагогические работники	15
--	--	----

Примечания к таблице № 9:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются муниципальной организацией и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

Размеры доплат  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент)
1	2	3
1.	Учителя – за классное руководство: 1 – 4 классов 5 – 11 (12) классов	15 20
2.	Учителя 1 – 4 классов – за проверку тетрадей	15
3.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку	15

	литературе	5
	математике	10
	история, общество, физика, химия, информатика, биология, география	5
4.	Работники муниципального учреждения – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	5 3
5.	Педагогические работники, ответственные за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательной организации с количеством классов: 10-19 20-29 30 и более	20 40 80
6.	Педагогический работник – ответственный за организацию профориентации в общеобразовательной организации с количеством классов: 6-12 13-29 30 и более	15 25 40
7.	Работники муниципального учреждения, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1 000 книг, – за ведение библиотечной работы  Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  Иные работники	20  25
8.	Работники муниципального учреждения, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом муниципального учреждения  Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  Иные работники	20  25

9.	<p>Работники муниципальной организации, ответственные за работу с архивом учреждения</p> <p>Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>Иные работники</p>	<p>20</p> <p>25</p>
10.	<p>Работники муниципальной организации, ответственные за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя)</p>	<p>15</p> <p>20</p>
11.	<p>Работники муниципального учреждения, ответственные за организацию питания</p>	<p>15</p>
12.	<p>Работники муниципального учреждения, ответственные за сопровождение обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подвоз детей)</p> <p>Работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>Иные работники</p>	<p>15</p> <p>20</p>
13	<p>Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями</p>	<p>10</p>
14.	<p>Работники муниципальной организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области</p>	<p>10</p>
15	<p>Работникам муниципальной организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>При численности аттестуемых 1-2 человека</p> <p>При численности аттестуемых 3-4 человека</p> <p>При численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
16.	<p>Работники муниципальной организации, участвующие в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с</p>	<p>В размерах утверждаемых министерством</p>

	законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	
--	---	--

Примечания к таблице № 10:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных организациях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) – 25 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются муниципальной организацией и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство (кураторство) ведется отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных организаций за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальной организации, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Примерным положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда организации.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В муниципальных организациях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и

эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда муниципальной организации.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются муниципальной организацией.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя муниципальной организации.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципальной организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам муниципальной организации – руководителем муниципальной организации в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя муниципальной организации, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципальной организации.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю муниципальной организации, в том числе в связи со сменой руководителя муниципальной организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется муниципальной организацией.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей



работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

Размеры надбавки  
за выслугу лет

№	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процент)
1	2	3
1	Руководитель муниципальной организации, заместитель руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер, руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н, 5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	10 15 20
2	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы 1-5 лет 5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются муниципальной организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с положением о премировании.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципальной организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;  
обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя муниципальной организации производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципальной организации.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала организаций, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- 4.9.1. Педагогическим работникам:
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
  - при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12

Размеры надбавки  
за наличие ученой степени

	Перечень категорий работников	Размер надбавки (проценты)
	2	3
	Руководитель муниципальной организации, заместитель руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер, работники занимающие должности включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития	

	России от 05.05.2008 №216н При наличии ученой степени доктора наук	25
	При наличии ученой степени кандидата наук	15
	Иные работники При наличии ученой степени доктора наук	30
	При наличии ученой степени кандидата наук	20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 13.

Таблица № 13

Размеры надбавки  
за наличие почетного звания

	Перечень категории работников	Размер надбавки (процент)
	2	3
	Руководитель муниципальной организации, заместитель руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер, работники занимающие должности включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н При наличии почетного звания «народный» При наличии почетного звания «заслуженный» При наличии ведомственной награды	25 15 10
	Иные работники При наличии почетного звания «народный» При наличии почетного звания «заслуженный» При наличии ведомственной награды	30 20 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса, – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса, – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальной организации молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в муниципальной организации профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

## 5. Условия оплаты труда руководителей

муниципальных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров,

включая порядок определения должностных окладов, условия

осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям муниципальных организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации

устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 14.

Таблица № 14

Минимальные размеры  
должностных окладов руководителей муниципальных организаций

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	25048,00
Образовательные организации II и III групп по оплате труда руководителей	22775,00
Образовательные организации IV группы по оплате труда руководителей	20705,00

Примечание к таблице № 14:

отнесение муниципальных организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.2.3. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 15.

Таблица № 15

Объемные показатели для отнесения  
муниципальных организаций к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося, (воспитанника)	0,3

2.	Количество работников образовательной организации	в за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
3.	Наличие групп продленного дня		20
4.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
5.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
6.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	15
7.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, 0 но не более 20
8.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	50
9.	Наличие собственных котельной, других сооружений	за каждый вид объекта	20
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

	квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья		
--	--	--	--

Примечания к таблице № 15:

1. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях – по списочному составу на начало учебного года;

в организациях дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в организациях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

2. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.2.4. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципальных организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

5.2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в подпункте 5.2.3 настоящего Примерного положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальной организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.6. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 16.

Таблица № 16

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип (вид) муниципальной организации	Группа, к которой относится муниципальная организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организация дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные и дошкольные образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с	свыше 350	до 350	до 250	до 150

№ п/п	Тип (вид) муниципальной организации	Группа, к которой относится муниципальная организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
	ограниченными возможностями здоровья; для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении				

5.2.7. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в порядке исключения: может относить отдельные муниципальные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям муниципальных организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования города, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения муниципальной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.2.8. За руководителями муниципальных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципальной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда руководителям муниципальных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям организаций по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципальной организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в числе показателей эффективности работы руководителя муниципальной организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципальной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям муниципальных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.



5.5. Руководители муниципальных организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей муниципальных организаций и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем муниципальной организации, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем муниципальной организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям муниципальных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципальной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям муниципальных организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников муниципальной организации согласно таблице № 17.

Таблица № 17

Размеры предельного соотношения  
заработной платы руководителя муниципальной организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0

От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю муниципальной организации, на 0,5.

5.6.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю муниципальной организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя муниципальной организации и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель муниципальной организации.

## 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется муниципальными организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется муниципальными организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки

режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иными работниками других муниципальных организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.7.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников муниципальных организаций утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.7.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится два раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.7.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.7.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в

течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше двух месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальной организации, сформированном за счет средств

областного бюджета, средств бюджета города и средств, полученных муниципальной организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом муниципальной организации на основании примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного приложением № 2 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам муниципальной организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю муниципальной организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам муниципальной организации – руководителем муниципальной организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом муниципальной организации на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников муниципальной организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципальных  
бюджетных и автономных  
образовательных и прочих  
организаций города  
Новошахтинска  
подведомственных Управлению  
образования Администрации  
города Новошахтинска

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципальной организации относятся:

- руководитель учреждения (директор);
- заместитель руководителя учреждения (заместитель директора);
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством;
- бухгалтер (экономист) \*;
- секретарь-машинистка;

---

\* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

1. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципальной организации устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

Рассмотрено на профкоме МБОУ СОШ № 40  
09.11.2022 год

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
09.11.2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о поощрениях и взысканиях**  
**работников**  
**МБОУ СОШ № 40**



# **ПОЛОЖЕНИЕ**

## **о поощрениях и взысканиях работников**

### **МБОУ СОШ № 40**

В соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяют виды и размеры надбавок, доплат, премий и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах ставок и окладов, определяемых Положением.

Конкретные размеры и виды надбавок, доплат стимулирующего характера и премий устанавливаются соответствующим локальным нормативным правовым актом организации, утверждаемым с учетом мнения профсоюзного органа или другого представительного органа работников.

Размер премирования может определяться в процентах к должностному окладу, как с учетом обязательных доплат и надбавок, а также же доплат и надбавок стимулирующего характера в рублях.

#### **1. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

1.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успех в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- ◆ Объявления благодарности;
- ◆ Выдача премии;
- ◆ Награждения ценным подарком;
- ◆ Награждения почетными грамотами.

1.2 Поощрения применяются администрацией школы. Выборный представительный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

1.3 При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

1.4 Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного обслуживания (путевки в санаторий, дома отдыха, и т.д.) При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

#### **2. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

2.1 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом школы, настоящими Правилами, Типовым положением об образовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а так же применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

2.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

- Выговор.

**2.3.** Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

**2.4.** До наложения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение. Дисциплинарные взыскания налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая время болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**2.5** Расследование нарушений педагогическим

работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме.

Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

**2.6.3а** За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

**2.7** Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

**2.8.** Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников школы имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Рассмотрено на профкоме МБОУ СОШ № 40  
09.11.2022 год

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
09.11.2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оказании материальной**  
**помощи работникам**  
**МБОУ СОШ № 40**

## **1. Общие положения**

1.1. Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 40 города Новошахтинска, в дальнейшем - «Положение», разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «Об образовании», Типового положения об общеобразовательном учреждении, Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №40 города Новошахтинска, Устава образовательного учреждения и коллективного договора

1.2. Положение регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи.

1.3. Настоящее положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором по согласованию с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим деятельность образовательного учреждения.

1.6. Изменения и дополнения к Положению принимаются в составе новой редакции Положения решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.7. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.8. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы

1.9. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на материальное положение

## **2. Основания и размеры материальной помощи.**

2.1 Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям: -смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры)

-свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу) -рождение ребенка

неотложное дорогостоящее лечение близких родственников  
утрата или повреждение имущества;

-крупные непредвиденные траты (штрафы, компенсация ущерба, причиненного по неосторожности, выплаты при разделе имущества); -обучение сотрудника или его детей;

-санаторно-курортное лечение или отдых по медицинским показаниям; -в связи с выходом сотрудника на пенсию;

-заболевание сотрудника

-стихийные бедствия

-иные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

2.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласию с Управляющим Советом школы и с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных

возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 1% ФОТ ОУ.

## **3. Порядок выплаты материальной помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении 3.2. Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.

#### **4. Заключительные Положения.**

Материальная помощь, предусмотренная настоящим Положением, учитывается в составе средней заработной платы.

Материальная помощь выплачивается работнику в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается из экономии фонда оплаты труда.

Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников образовательного учреждения.

Рассмотрено на профкоме МБОУ СОШ № 40  
09.11.2022 год

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
09.11.2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании**  
**работников**  
**МБОУ СОШ № 40**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска имени  
Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича

## Лист согласования.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 40

09.11.2022 год

Согласовано:  
Управление образования  
Администрации  
города Новошахтинска  
09.11.2022 год

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

Изменения \_\_\_\_\_

**к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы  
№ 40 города Новошахтинска имени  
Героя Советского Союза  
Смоляных Василия Ивановича**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о премировании разработано в соответствии с законом РФ « Об образовании », Постановлением Администрации города Новошахтинска, Положением о системе оплаты труда работников школы.

1.2. Положение о премировании распространяется на администрацию, учителей, а также всех сотрудников школы, как основных работников, так и совместителей, . На временных работников положение не распространяется.

Работники, проработавшие отчетный квартал не полностью в связи с увольнением по собственному желанию, правом на получение премии не пользуются.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях материальной заинтересованности работников ОУ МБОУ СОШ №40 (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения здоровья учащихся, повышения уровня качества выполняемых функциональных обязанностей, увеличение объема работ, соблюдение трудовой дисциплины, укрепление материально-технической базы школы.

1.4 Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников школы за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

1.5. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок, условия и размер премий работникам за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженности и интенсивность труда и оплату дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательным процессом, но не входящим в круг основных обязанностей работника, добросовестным исполнением своих обязанностей.

1.6. Премии устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

### **2. Моральное поощрение**

2.1. Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды поощрения:

-объявление благодарности приказом директора;

-награждение почетной грамотой;

-представление к награждению почетной грамотой ООА г. Новошахтинска

-представление к награждению нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

-представление к присвоению почетного звания;

-представление к награждению государственными наградами Российской Федерации;

2.2. Моральное поощрение осуществляется :

- за подготовку призеров предметных олимпиад, конференций научного общества учащихся, спортивных соревнований и культурных конкурсов.

- за успешное выполнение плановых показателей;

- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

- за лучшее классное руководство.

2.3. Моральное стимулирование осуществляется как самостоятельно, так и совместно с видами материального поощрения.



### **3. Материальное поощрение и порядок установления премий**

#### **3.1. Виды материального поощрения;**

-премирование за успешное и качественное выполнение работ и заданий;

-награждение ценным подарком ( За профессионализм, высокие показатели в работе и в связи с 55, 60-летними юбилеями, 25 лет трудовой деятельности).

3.2. В конце года, по решению директора школы при согласовании с профкомом школы и Управляющим советом работникам может быть выплачена дополнительная премия при наличии экономии годового фонда оплаты труда.

3.3. Премирование работников школы осуществляется в соответствии с настоящим Положением . Основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора.

3.4. Основаниями для премирования работников Школы является :

Виды поощрения (премии, надбавки за основные результаты работы), увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей и определенных показателей работы;

Виды поощрения (персональные надбавки), увязывающие систему оплаты труда с личными деловыми качествами работника, уровнем его профессионального мастерства, его индивидуальными качествами, отношением к работе;

Виды поощрения (единовременные премии ,надбавки на время выполнения определенной работы), увязывающие систему оплаты труда с какими-либо достижениями, не носящими систематического характера, с выполнением важных и ответственных работ или с общими коллективными результатами работы в течение определенного календарного периода .

3.5. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы ) работника, так и в абсолютном размере .

#### **4. Порядок выплаты премий**

4.1. Решение о премировании работников принимается на Управляющем совете школы, оформляется приказом руководителя учреждения, в котором указывается размер премии.

4.2. Выплата премии осуществляется в день выдачи заработной платы за истекший месяц или учебный период.

4.3. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, невыполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений, перечисленных в настоящем Положении, трудовом договоре, иных локальных нормативных актах или законодательства РФ, руководитель структурного подразделения школы представляет директору школы служебную записку о допущенном нарушении с предложениями о лишении работника премии.

4.4. Выплата премий не производится в случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- невыполнение технологических инструкций, Положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности;
- нарушение установленных администрацией требований оформления документации и результатов работ;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- нарушение трудовой и производственной дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации школы;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей,
- упущения и искажения отчетности;

□ совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.5. Лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место нарушение.

5. Единовременное премирование работников

5.1 Единовременное премирование работников проводится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6.2. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда.

6.3. Контроль использования общего фонда премирования возлагается на главного бухгалтера школы.

6.4. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы.

**6. Заключительные положения**

6.1. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней

№	Критерии оценки	баллы
1.	Отсутствие травм, полученных обучающимися на уроках и внеурочной деятельности	3 б
2.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, опекунов, попечителей на работу учителя	5 б
3.	Отсутствие конфликтных ситуаций в ходе учебно - образовательной и воспитательной деятельности	5 б
4	Дежурство по школе в соответствии с положением о дежурстве	3 б
5.	Наличие обучающихся, с которыми преподаватель занимается дополнительно по подготовке к конкурсам, олимпиадам	10 б
6.	Проведение консультаций (дополнительных занятий) по предмету не менее одного раза в неделю	5 б
7.	Организация питания за родительские средства	3 б
8.	Вовлечение обучающихся в организацию мероприятий, посвященных празднованию знаменательных дат	4 б
9.	Своевременное предоставления информации по запросу администрации школы	5 б
10.	Организация работы с обучающимися в каникулярное время (индивидуальные консультации, проведение спортивных и досуговых мероприятий.)	15 б
11	Уровень проявления творческой активности молодого специалиста	Высокий – 5 Средний – 2
12.	Интенсивность, творчество, ответственность, толерантность в отношении коллег в создании условий образовательной среды.	10 б

**Показатели оценки результатов деятельности администрации МБОУ СОШ№ 40 для  
расчета единовременной премиальной выплаты**

№	Показатели оценки	баллы
1.	Выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом	5 б
2.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязательствам	5 б
3.	Выполнение особо важных заданий, срочных и не предвиденных работ, выдвижение творческих идей в области деятельности работника	5 б
4.	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования под руководством руководителя	7 б
5.	Наличие публикаций в СМИ: Город Область РФ	3 б 5б 10 б
6.	Разработка положений ОУ(за каждое)	3 б
7.	Привлечение к участию в работе представителей общественных организаций (за каждый)	2 б
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники пожарной безопасности и электробезопасности	5 б
9.	Выполнение обязанностей в области закупок в соответствии с ФЗ -44 от 04.05.2013г. (с 01.01.2014)в соответствии с Положением о бюджетной политике	15 б
10.	Участие в реализации Программы развития ОУ	4 б
11.	Привлечение внебюджетных средств	20 б
12.	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского отчета и отчетности	10 б
13.	Усовершенствование электронной базы сотрудников ОУ	10 б
14.	Ведение и своевременное заполнение трудовых книжек сотрудников	10 б
15.	Ведение учета больничных листов сотрудников	3 б
16.	Использование в работе компьютерных программ, электронного документооборота	15 б
17.	Внесение инновационных технологий в разработку документооборота	10 б
18.	Эффективная работа в единой комиссии в области реализации государственных и муниципальных закупок	25 б

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского  
Союза Смоляных Василия Ивановича

**Приказ**

№ 179

от 09.11.2022 года

***Об утверждении Положения о премировании работников  
МБОУ СОШ № 40***

На основании правил внутреннего трудового распорядка

**Приказываю:**

1. Утвердить Положение о премировании работников
- 1.1. Пункт 1. От баллов – 50%
- 1.2. Пункт 2. От баллов – 50%
- 1.3. Пункт 3. От баллов – 70%
2. Оплату по Положению о премировании сотрудникам МБОУ СОШ № 40 производить с учетом экономии бюджетных средств и в зависимости от наличия средств на счете учреждения.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБОУ СОШ № 40:

Самарская Е.А.

Рассмотрено на профкоме МБОУ СОШ № 40  
09.11.2022 год

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
09.11.2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении  
персонального  
повышающего  
коэффициента за  
высококачественное  
обеспечение  
образовательного процесса  
работников  
МБОУ СОШ № 40**

Настоящее Положение разработано на основе Постановления Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», Приказа Управления образования Администрации города Новошахтинска № 340 от 11.07.2022 года «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников и утверждения штатного расписания» Настоящее Положение вступает в силу 01.10.2022 г.

Персональный повышающий коэффициент - до 2,0

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Интенсивность и высокие результаты работы. Высокое качество выполняемых работ.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению Отдела образования Администрации г.Новошахтинска.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Выплата стимулирующего характера по персональному повышающему коэффициенту устанавливается ежемесячно приказом директора при выполнении следующих условий:

наличие достаточных средств в утвержденном фонде оплаты труда для осуществления всех выплат работникам учреждения в объемах, установленных локальными актами учреждения, включая выплаты стимулирующего характера и в пределах ФОТ (фонда оплаты труда) при не выполнении указанных условий выплата по персональному коэффициенту сокращается ( вплоть до нуля). Размер выплаты ежемесячно рассчитывается главным бухгалтером учреждения и утверждается руководителем.

При наличии дисциплинарного взыскания выплаты по персональному повышающему коэффициенту не осуществляются.

**Система показателей для установления персонального повышающего коэффициента работникам МБОУ СОШ №40 2022 год.**

1. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ с обеспечением высоких достижений обучающихся.	1,5
2. Реализация программы «Одаренные дети»	
Подготовка призеров олимпиад, конкурсов	
Муниципального уровня:	0,2
Регионального уровня:	0,5
Всероссийского уровня:	1,0
3. Высокие достижения обучающихся в соревнованиях военно - прикладного и спортивного характера.	
Муниципального уровня:	0,5
Регионального уровня:	1,0
Всероссийского уровня:	1,5

4. Высокие достижения учителей в конкурсах, соревнованиях, конференциях, семинарах - практикумах, творческих лабораториях Муниципального уровня: Регионального уровня: Всероссийского уровня:	1,0 1,5 2,0
5. Презентации педагогического опыта, отдельных педагогических достижений в печатных изданиях Муниципального уровня: Регионального уровня: Всероссийского уровня:	0,5 1,0 1,5
6. Высокие достижения обучающихся выпускных классов по результатам ГИА и ЕГЭ , превышение показателей по области: России:	До 1,0 До 1,5
7. Организация и проведение занятий по системе «Предшкольное образование»	1,0
8. Высокий уровень организации деятельности органов ученического самоуправления .	0,2
9. Высокий уровень организации и проведения внеклассных воспитательных мероприятий  ОУ:  город:  область:	0,5  1,0  1,5
10. За качественное исполнение дополнительной работы ,не входящей в круг должностных обязанностей: - оператор электронного мониторинга по сбору и обработке данных КПМО - оформление и ведение документации по кадрам, пенсионное страхование работников и обучающихся ОУ - уполномоченный по правам ребенка - уполномоченный по ведению аукционов, запросов котировок в электронной форме, оформление документации в соответствии с ФЗ – 94 от 21.05.07, ФЗ-44 от 05.04.2013 - оператор электронного мониторинга ГМУ - оператор по обслуживанию ФИП -разработка и систематическое обновление документооборота по антитеррористической безопасности -систематическое обслуживание школьного сайта в соответствии с законом «Об образовании» РФ.	1,0 0,5 0,5 1,5 1,0 1,0 1,0 1,0
11. За выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по обеспечению жизнедеятельности ОУ и качественное выполнение муниципального задания, устанавливаемого Управлением образования Администрации г.Новошахтинска.	До 2,0



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40  
ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА  
СМОЛЯНЫХ ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА

ПРИКАЗ

09.11.2022

№ 180

Об утверждении Положения об установлении персонального повышающего  
коэффициента за высококачественное обеспечение образовательного  
процесса работников  
МБОУ СОШ № 40

На основании правил внутреннего трудового распорядка  
приказываю:

1. Утвердить Положение об установлении персонального повышающего  
коэффициента за высококачественное обеспечение образовательного  
процесса работникам МБОУ СОШ № 40
2. Довести настоящий приказ до всех работников образовательного  
учреждения.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложения:

Положение Об установлении персонального повышающего коэффициента за  
высококачественное обеспечение образовательного процесса работников  
МБОУ СОШ № 40

Выписка из протокола собрания коллектива.

ДИРЕКТОР

\_\_\_\_\_ /Самарская Е.А./

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска

**ВЫПИСКА ИЗ  
ПРОТОКОЛА № 1  
ОБЩЕГО ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ СОШ № 40**

По списку 60 человек  
На собрании присутствуют 42 человека

**Повестка дня:**

РАССМОТРЕТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40; ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА; ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ; ПОЛОЖЕНИЕ О УТВЕРДИТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40

**Слушали:**

Директора МБОУ СОШ № 40 Самарскую Е.А. ознакомила с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 40

**Выступили:**

Труфанова Валентина Викторовна заместитель директора по безопасности, специалист по охране труда с предложением утвердить Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 40

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Утвердить правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 40

Голосовали:

за – 42 человека

против – \_\_\_ человек

воздержались - ----- человек

09.11.2022

**Список сотрудников МБОУ СОШ № 40, присутствующих на собрании трудового коллектива 09.11.2022 г.**

<b>№</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Должность</b>
1	Стукалова Виктория Игоревна	УЧИТЕЛЬ физической культуры
2	АНИСИМОВА МАРИНА НИКОЛАЕВНА	УЧИТЕЛЬ начальных классов
3	Бугакова Светлана Алексеевна	Зам. Директора по УВР
4	Васильева Ирина Николаевна	Учитель начальных классов
5	Стольная Наталья Васильевна	вахтер
6	ГОВЗИЧ ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	ЛАБОРАНТ
8	Снигеревы Елена Сергеевна	бухгалтер
9	Дьяконенко Наталья Алексеевна	Учитель иностранного языка
10	Баламутова Алла Александровна	Учитель математики
12	Затуливетрова Ирина Геннадьевна	Учитель ИЗО и технологии
13	Кривоносова Наталья Михайловна	Зав. библиотекой
14	Бабенко Тамара Юрьевна	Учитель технологии
16	Кобзырева Анастасия Олеговна	УЧИТЕЛЬ истории и обществознания
17	КРУТЯЕВА ИРИНА ПЕТРОВНА	Уборщик служебных помещений
18	Лозовая Екатерина Андреевна	Учитель истории и обществознания
19	Никольская Мирослава Эрнестовна	Учитель химии
20	Овчинникова Валентина Николаевна	Учитель начальных классов
21	Прохорова Любовь Викторовна	Учитель биологии
23	Григоренко Виктор Иванович	УЧИТЕЛЬ иностранного языка
24	Рябкина Наталья Алексеевна	Учитель начальных классов
25	САМАРСКАЯ ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	Директор
26	Степаненко Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов
27	Снигеревы Елена Сергеевна	Гл. бухгалтер
28	Самойлова Ирина Александровна	Учитель начальных классов
29	Труфанова Валентина Викторовна	Зам. Директора по безопасности
30	Хелашвили Светлана Михайловна	Учитель математики
31	Чайка Светлана Васильевна	Учитель иностранного языка
32	Черноволова Ирина Леонидовна	Учитель начальных классов
33	Юрова Светлана Викторовна	Учитель русского языка и литературы
35	Зотов Виктор Михайлович	сторож
36	Журавлева Татьяна Сергеевна	Социальный педагог
37	Лященко Наталья Александровна	секретарь
38	Казанина Наталья Васильевна	Уборщик
39	Борщева Юлия Александровна	Учитель физики
40	Калужная Любовь Егоровна	Уборщик
41	Мироненко Светлана Геннадьевна	Уборщик
42	Моисеева Татьяна Николаевна	Уборщик

Директор МБОУ СОШ № 40:

Самарская Е.А.

Согласовано:  
Председатель ПК  
Стукалова В.И.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.

11.11.2022

11.11.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей, заместителей руководителей**  
**и главного бухгалтера МБОУ СОШ № 40**

1. Порядок установления должностных окладов

1.1. Заработная плата руководителей муниципальных организаций, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципальной организации устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с пунктом 5.2 Раздела 5 постановлений Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», от 28.10.2021 № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска».

1.2. Группа по оплате труда руководителей определяется в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения к группе по оплате труда руководителей образовательных организаций, утвержденными пунктом 5.2.3. раздела 5 постановлений Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», от 28.10.2021 № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска» в следующем порядке:

1.2.1. Руководители организаций ежегодно до 1 сентября представляют в Управление образования сведения о показателях, характеризующих масштаб

руководства организацией (далее – объемные показатели) по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению и документы, подтверждающие фактическое наличие указанных объемов работы организации.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций указывается:

по общеобразовательным организациям, дошкольным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

При этом контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций указывается:

по общеобразовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года;

1.2.2. Руководитель имеет право указать дополнительные объемные показатели, не предусмотренные Порядком, но значительно увеличивающие объем и сложность управления муниципальной организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

1.2.3. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 1.

Таблица № 1

Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип (вид) муниципальной организации	Группа, к которой относится муниципальная организация, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организация дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

1.2.4. Объемные показатели представляются в Управление образования в 2-х экземплярах в отдел общего и дошкольного образования.

1.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципальной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

## 2. Порядок установления выплат компенсационного характера

2.1. Руководителям, заместителям руководителя и главному бухгалтеру организаций устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Руководителям учреждений выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом Управления образования в соответствии с Разделами 3 постановлений Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 № 1152, № 1153 и утверждаются приказом Управления образования сроком на один год.

2.3. Выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы.

2.4. Доплаты руководителям, заместителям руководителей за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах:

Таблица № 2

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процент)
1.	за работу в общеобразовательных организациях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты): руководитель организации, заместители руководителя	10
2.	за работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях: руководитель организации, заместители руководителя	15
3.	за работу в организациях, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям: руководитель организации, заместители руководителя	15

Примечания к таблице № 2:

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются муниципальной организацией и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда в пределах фонда оплаты труда организации.

2.5. Доплаты руководителям, заместителям руководителей, главному бухгалтеру за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

Таблица № 3

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер допла (процент)
1	за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
2	за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека, при численности аттестуемых 3-4 человека, при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
3	за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: - руководителю комиссии (консилиума, объединения) - секретарю комиссии (консилиума, объединения)	15 10
4	за организацию питания	15
5	за сопровождение обучающихся к общеобразовательной организации и обратно (подвоз детей)	15
6	за работу с архивом организации	25
7	за ведение делопроизводства	20
8	за наличие собственной материальной базы (оборудованные спортивные сооружения, медпункт, медкабинет и другое)	15
9	участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации	в размерах, утверждаемых министерством

Доплата руководителям, заместителям руководителей за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальной организации, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом минобразования Ростовской области.

2.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организаций выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя на основании решения тарифно-квалификационной комиссии организации в соответствии с локальными актами организации.

### 3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

3.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций из фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета и

бюджета города устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Руководителям организаций устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

3.3. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада устанавливается руководителям муниципальных организаций приказом Управления образования на основании решения Совета руководителей исходя из суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей, изложенных в разделе 1 приложения №1 к настоящему Положению, по состоянию на начало текущего года.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципальной организации надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем муниципальной организации в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципальной организации.

3.3.1. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю муниципальной организации, в том числе в связи со сменой руководителя муниципальной организации, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципальной организации могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

3.3.2. Размер надбавки за качество выполняемых работ в зависимости от суммарного количества баллов, определенного по критериям оценки деятельности руководителей:

Таблица № 4

№ п/п	Суммарное количество баллов по критериям оценки	Размер надбавки за качество выполняемых работ, %
1	свыше 100	200
2	от 90 до 100	150
3	от 70 до 90	100
4	от 60 до 70	75
5	от 50 до 60	50
6	ниже 50	25

3.3.3 По решению комиссии Управления образования отдельным руководителям муниципальных организаций размер надбавки за качество выполняемых работ, исчисленной в соответствии с п.3.3.2, может быть уменьшен (вплоть до нуля) за наличие необоснованной кредиторской



задолженности, в том числе по заработной плате перед работниками, низкие показатели деятельности организации по итогам года в соответствии с рейтинговой оценкой, грубые нарушения деятельности, в том числе по обеспечению безопасности обучающихся и воспитанников, невыполнение муниципального задания на предоставление муниципальных услуг.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может устанавливаться на календарный год или на определенный период в течение года.

Снижение надбавки за качество выполняемых работ в соответствии с настоящим пунктом может распространяется не только на руководителя, но и на заместителей руководителя, главного бухгалтера.

3.3.4. Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета и средств бюджета города на финансовое обеспечение деятельности организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Начисление надбавки за качество выполняемых работ осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда (далее - ФОТ), утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности – для муниципальных бюджетных и автономных организаций на текущий финансовый год и при соблюдении предельной кратности дохода, установленной в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

При недостаточности планового ФОТ или при превышении предельной кратности дохода начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в пониженном размере, о чем издается соответствующий приказ по организации.

Для контроля достаточности планового фонда оплаты труда и соблюдения предельной кратности дохода бухгалтерией организации ежемесячно производится соответствующий расчет до фактического начисления надбавки за качество выполняемых работ руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру.

3.3.5. При наличии дисциплинарного взыскания начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляются на весь период до снятия дисциплинарного взыскания.

3.4. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры надбавки  
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процент)
1	2	3
1.	Руководитель муниципальной организации, заместители руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер при наличии почетного звания «народный», при наличии почетного звания «заслуженный», при наличии ведомственной награды	25 15 10

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

3.5. Соответствие ученой степени, почетного звания (нагрудного знака) занимаемой должности руководителя организации устанавливается комиссией Управления образования при определении условий оплаты труда.

3.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада.

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

Таблица № 6

Размеры надбавки  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процент)
1	2	3
1.	Руководитель муниципальной организации, заместители руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер от 5 до 10 лет, от 10 до 15 лет, свыше 15 лет	10 15 20

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимых документов.

3.7. Премирование руководителей организаций осуществляется по итогам работы на основании решения комиссии Управления образования, утвержденного приказом начальника.

Премии выплачиваются за счет средств экономии по фонду оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности бюджетным и автономным организациям.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу руководителя, так и в абсолютном размере.

Размер премий максимальным пределом не ограничивается и зависит от показателей эффективности деятельности организации и наличия экономии по фонду оплаты труда.

Основанием для рассмотрения комиссией Управления образования вопроса о премировании руководителя организации являются:

- ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников организации с указанием основания премирования, периода, по итогам работы за который осуществляется премирование, размера премии;

- представление профильного отдела Управления образования, содержащее аналитическую информацию о показателях деятельности организации за соответствующий период;

- информация главного бухгалтера организации о размере экономии по фонду оплаты труда организации за счет средств областного бюджета и средств бюджета города, проверенная и завизированная планово-экономическим отделом;

- выписка из локального акта организации, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности, при выплате премии из внебюджетных средств.

3.8. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются муниципальной организацией самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с положением о премировании.

При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципальной организации;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности имущества и другое.

При низких показателях эффективности деятельности организации и наличии нарушений, выявленных в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи бюджетной отчетности Управление образования направляет представлению руководителю организации о снижении размера стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру. В этом случае руководитель обязан принять меры к виновным и пересмотреть установленные размеры стимулирующих выплат.

3.9. При наличии дисциплинарных взысканий начисление премий руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам не осуществляется.

#### 4. Размеры и порядок оплаты труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности

4.1. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций устанавливается доплата за организацию и развитие приносящей доход деятельности (далее – доплата) за счет средств, полученных от этой деятельности.

4.2. Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу. Размер доплаты руководителю определяется локальным актом организации и не должен превышать (нарастающим итогом с начала года):

- 4% от доходов, полученных от платных образовательных услуг,

- 2% от доходов, полученных от иных платных услуг и реализации активов (готовой продукции).

4.3. Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении организации, и помещений (возмещения арендаторами коммунальных услуг и иных расходов по содержанию арендуемых помещений), от иных видов деятельности, не указанных в п.4.2. настоящего Положения.

4.4. Приказом Управления образования предельный размер доплаты отдельным руководителям организаций может быть снижен вплоть до нуля при выявлении грубых нарушений при осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, ухудшении качества образовательной деятельности, финансируемой из бюджета, невыполнении муниципального задания, невыполнении руководителем организации своих функциональных обязанностей.

4.5. Размер доплаты заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется локальным актом организации, и не должен превышать размера доплаты, установленной для руководителя.

4.6. Руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций доплата начисляется на основании приказа руководителя организации по итогам работы за квартал после определения размера среднемесячной заработной платы работников организации за отчетный период с начала года и максимально допустимых размеров заработной платы в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

4.7. Управление образования осуществляет контроль правильности начисления доплат за организацию и развитие приносящей доход деятельности руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам организаций путем анализа бюджетной, статистической и ведомственной отчетности, в ходе тематических проверок и комплексных ревизий финансово-хозяйственной деятельности организаций.

4.8. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных автономных организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом организации.

## 5. Иные вопросы оплаты труда руководителей организаций, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

5.1. Руководителям организаций, заместителям руководителей и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников организации (далее – предельная кратность дохода).

В сумму доходов руководителя, заместителей руководителя и главных бухгалтеров включаются все виды выплат по основной должности, включая выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности, компенсации за неиспользованный отпуск и др.

5.2. Руководителям муниципальных организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников муниципальной организации согласно таблице № 7.

Размеры предельного соотношения  
заработной платы руководителя муниципальной организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.3. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителю устанавливается комиссией Управления образования области в следующем порядке:

на основании среднесписочной численности работников (с учетом внешних совместителей) согласно статистической отчетности по форме П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 4 квартал отчетного календарного года планово-экономическим отделом определяется максимальный размер предельной кратности дохода;

на основании представления профильного отдела устанавливается конкретный размер предельной кратности дохода, исходя из профильности организации, особенностей осуществления учебно-воспитательного процесса, внедрения инновационных технологий, наличия ресурсных центров и иных факторов, влияющих на сложность осуществления руководителем управленческих функций.

Дифференциация коэффициентов предельной кратности доходов осуществляется путем снижения максимального размера предельной кратности дохода на 0%, 5%, 10% или 17%.

5.4. Предельная кратность дохода устанавливается руководителю на календарный год. В течение года размер предельной кратности дохода может быть изменен при реорганизации организации и иных мероприятиях, повлекших значительное изменение численности работников.

5.5. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю муниципальной организации, на 0,5.

5.6. По решению Управления образования руководителю муниципальной организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя

муниципальной организации и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.7. Если в течение года происходит смена руководителя организации для вновь назначенного руководителя до конца текущего календарного года устанавливается такой же размер предельной кратности дохода, как и у предыдущего руководителя.

5.8. Расчет фактической кратности дохода ведется нарастающим итогом с начала года.

5.9. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель муниципальной организации.

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников организации, сумма премии и (или) размер надбавки за качество выполняемых работ уменьшается на размер такого превышения.

5.10. Контроль соблюдения показателя предельной кратности осуществляется Управлением образования в ходе контрольных мероприятий.

5.11. Для решения вопроса о выплате руководителю премии или компенсации за неиспользованный отпуск (кроме компенсационных выплат при увольнении) одновременно с ходатайством на премирование или заявлением на выплату компенсации в Управление образования представляется расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером организации.

5.12. Руководители муниципальных организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей муниципальных организаций и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем муниципальной организации, определяется Управлением образования, заместителями руководителя – руководителем муниципальной организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.13. Предоставление педагогической (преподавательской) работы руководителям, заместителям руководителя осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели тех же учебных дисциплин, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой (преподавательской работой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

5.14. Для получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в той же образовательной организации руководители ежегодно до начала учебного года (в срок не позднее 20 августа) представляют на имя начальника Управления образования заявление с указанием учебной дисциплины и объема учебной нагрузки (преподавательской работы).

К заявлению прилагается копия решения (выписка из решения) выборного профсоюзного органа, заверенная председателем профсоюзного комитета и печатью, о согласии на предоставление руководителю педагогической (преподавательской) работы в соответствующем учебном году, с указанием объема учебной нагрузки (преподавательской работы), наименования учебной дисциплины. Кроме того, профсоюзный орган подтверждает обеспечение всех учителей (преподавателей) указанной учебной дисциплины, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Оплата педагогической (преподавательской) работы руководителя в той же образовательной организации, осуществляется исходя из должностного оклада по совмещаемой должности с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории по соответствующей педагогической должности.

5.15. Для получения разрешения на работу по совместительству в другой организации руководитель представляет на имя начальника Управления образования заявление с указанием организации, должности, объема работы (учебной нагрузки) и графика работы по совместительству, период работы по совместительству (начало работы и окончание (при срочном трудовом договоре)).

5.16. На основании заявления руководителя, завизированного членами комиссии Управления образования, сектором делопроизводства и управлением кадровыми ресурсами Управления образования готовится приказ и представляется на утверждение начальнику.

Приказ о разрешении осуществлять руководителем педагогическую (преподавательскую) работу в той же образовательной организации или иной муниципальной образовательной организации, подведомственной Управлению образования, должен содержать условия оплаты такой педагогической (преподавательской) работы.



При работе по совместительству в иных организациях, не подведомственных Управлению образования, условия оплаты труда определяются руководителем той организации.

## 6. Размеры и порядок выплаты материальной помощи

6.1. Руководителям муниципальных образовательных организаций на основании их письменных заявлений на имя начальника Управления образования области может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием руководителя или членов его семьи, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия.

6.2. Общий размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов в год. В исключительных случаях решением начальника Управления образования размер материальной помощи может быть увеличен.

бухгалтеров организаций в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Для решения вопроса о выплате руководителю материальной помощи в комиссию Управления образования представляются:

ходатайство профсоюзного комитета или иного представительного органа работников организации, содержащего причину, размер и источник выплаты материальной помощи;

расчет, подписанный руководителем и главным бухгалтером организации при выплате материальной помощи за счет бюджетных средств;

выписку из локального акта организации, устанавливающего порядок использования средств от приносящей доход деятельности при выплате материальной помощи из внебюджетных средств.



Приложение № 1 к Положению об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих организаций города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города

Раздел. 1 Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных образовательных и прочих организаций и их руководителей

1.1. Критерии и показатели результативности профессиональной деятельности руководителя

№ п/п	Показатели	Измерители	Баллы	
Критерий 1: Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям				
1.1.	Обеспечение безопасности участников образовательного процесса	Соблюдение в ОО мер антитеррористической безопасности: - соблюдение в ОО пропускного режима для обучающихся и посетителей; - наличие камер видеонаблюдения: 2 камеры 4 камеры 6 камер и более Обеспечение выполнения в полном объеме требований: - ГПН - РПН Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период	1   1 2 3  3 3  3	
1.2.	Развитие материально-технического состояния образовательной организации	Обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т.д.); -создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, группы, оборудование теневых навесов и т.п.) за	5	

		<p>текущий период;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;</li> <li>-улучшение материально-технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов и т.д.) за предыдущий период;</li> <li>-наличие ограждения, состояние территории вокруг образовательного учреждения;</li> <li>- проведение за истекший период мероприятий по благоустройству территории ОО;</li> <li>- наличие школьного лицензированного музея;</li> <li>- наличие военно-патриотической экспозиции;</li> <li>- наличие Уголка боевой славы;</li> <li>- привлечение внебюджетных средств на развитие ОО</li> </ul>	<p>3</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>5</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p>	
1.3.	Укомплектованность организации педагогическими кадрами	<p>Укомплектованность ОО педагогами, их соответствие квалификационным требованиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 100% укомплектованность организации педагогами;</li> <li>- доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию 50% и более;</li> <li>- доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование 80% и более;</li> <li>- доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области работы с детьми с ОВЗ, умственной отсталости - 70% и более</li> </ul>	<p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>1</p>	
		<p>Наличие молодых специалистов в ОО:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- до 10%</li> <li>- до 20%</li> <li>- до 30%</li> </ul>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	
<b>Критерий 2: Создание условий для укрепления и сохранения здоровья обучающихся</b>				
2.1.	Создание условий для сохранения здоровья	- положительная динамика охвата обучающихся, занимающихся в спортивных секциях на базе ОО		

	обучающихся	(рассматривается в отношении к предыдущему периоду оценки); -организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время	1 2	
2.2.	Организация горячего питания в школьной столовой	- наличие оборудованных пищеблоков и столовых; - охват обучающихся горячим питанием не ниже 90%	2 2	
2.3.	Организация обучения детей с ОВЗ или ребенка-инвалида	Организация обучения в ОО ребенка с ОВЗ или ребенка-инвалида	5	
		Реализация образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий	3	
<b>Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности</b>				
3.1.	Обеспечение государственно-общественного характера управления в ОО	- руководитель ОО систематически предоставляет самоанализ работы образовательной организации широкой общественности и на сайте; - создан и успешно функционирует сайт ОО; - наличие органов ученического самоуправления	3 3 2	
3.2.	Участие ОО в экспериментальных проектах	Наличие и эффективное использование автоматизированной программы АИС «Контингент»	3	
		Организация работы ДОО в качестве пилотной площадки, ресурсного центра и т.п.	2	
3.3.	Участие педагогов в конкурсах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Участие педагогов в конкурсах: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	1 2 3	
3.4.	Результативность участие педагогов в конкурсах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Наличие победителей конкурсов педагогического мастерства: - на муниципальном уровне - на областном уровне - на федеральном уровне	2 3 4	

3.5.	Организация платных образовательных услуг	Предоставление платных образовательных услуг	5	
3.6.	Уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников	Доведение среднемесячной заработной платы педагогических работников ОО до установленного уровня	5	
3.7.	Наличие в учреждении альтернативных форм организации дошкольного образования	Функционирование в ДОО группы - семейной - кратковременного пребывания	3 3	
3.8.	Фактическая посещаемость в ДОО	- 70-80% - выше 80	4 5	
<b>Критерий 4: Результативность образовательной деятельности</b>				
4.1.	Общие показатели подготовки выпускников 11-х классов по итогам государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ)	При показателе выше среднего по городу: - успеваемости - качества знаний При показателе ниже среднего по городу: - успеваемости - качества знаний	1 2 -1 -2	
4.2.	Средний балл по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике	При показателе выше среднего по городу при показателе ниже среднего по городу	1 -1	
4.3.	Качество знаний выпускников 9-х классов по результатам государственной итоговой аттестации	При показателе выше среднего по городу при показателе ниже среднего по городу	1 -1	
4.4.	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Победители и призеры: - муниципального уровня - регионального уровня - всероссийского уровня - международных олимпиад и научно-практических конференций	2 3 4 5	

4.5.	Охват обучающихся, участвующих в дистанционных конкурсах, олимпиадах, проводимых Минобрнауки России, Минобразования РО	- до 15% - до 30% - до 50% свыше 50%	1 2 3 4	
<b>Критерий 5: Социальный эффект</b>				
5.1.	Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся	- отсутствие негативных проявлений за истекший период (самовольные уходы, правонарушения и т.п.); - занятость детей «группы риска» во внеурочное время	2 2	
5.2	Охват учащихся системой дополнительного образования	- наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей; - положительная динамика охвата детей дополнительным образованием за отчетный период; - использование инновационных форм в воспитательной работе (волонтерские отряды)	2 1 1	
		Охват обучающихся, занимающихся в лицензированных кружках и секциях: - до 30% - до 50% - свыше 50%	1 2 4	
5.3.	Создание психологического климата для всех участников образовательного процесса	Отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	3	
5.4.	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОО	Наличие позитивных материалов в СМИ о деятельности ОО: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	1 2 3	

		- на международном уровне	4	
Критерий 6: Личный вклад руководителя в развитие муниципальной системы образования				
6.1.	Личное участие руководителя в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Участие в конкурсах, грантах, проектах: - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	1 2 3	
6.2.	Участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, проводимых Минобрнауки России, минобразования РО, Управлением образования	Зафиксированные результаты участия в мероприятиях - муниципального уровня - областного уровня - федерального уровня	1 2 3	
6.3	Исполнительская дисциплина	Своевременное и качественное предоставление отчетности	3	



Приложение № 2 к Положению об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих организаций города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города

Показатели для отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей на \_\_\_\_\_ ГОД

Наименование организации \_\_\_\_\_

1. Показатели для отнесения организаций к группе по оплате труда руководителей

1.1. Показатели, предусмотренные п.5.2.3. для отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей, утвержденным разделом 5 постановлений Администрации города от 28.10.2021 №№ 1152, 1153

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося, (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных; в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	за одну группу	10
4.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях, работающих в таком режиме	при наличии до четырех групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	до 10
		при наличии четырех и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанника)	до 30
7.	Наличие в организациях дополнительного образования (ДЮСШ):		
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5

1	2	3	4
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
8.	Наличие в образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
		свыше 200 человек	до 50
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета	за каждый вид	до 15
10.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в организации	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
13.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
14.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
16.	Наличие собственных котельной, других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15

1	2	3	4
19.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
20.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	до 10

1.2. Дополнительные показатели, не предусмотренные п.5.2.3.

№ п/п	Показатели *	Условия*	Возможное количество баллов *

2. Суммарное количество баллов: по показателям пп.1.1. \_\_\_\_\_ \*\*

по показателям пп.1.2. \_\_\_\_\_ \*\*

по всем показателям \_\_\_\_\_ \*\*

3. Группа по оплате труда руководителей, определенная по показателям \_\_\_\_\_ \*\*

\*) заполняется организацией

\*\*\*) заполняется отделом общего и дошкольного образования Управления образования

Руководитель организации \_\_\_\_\_  
образования

Начальник Управления

**Кодекс профессиональной  
этики и служебного поведения  
педагогических работников  
МБОУ СОШ № 40**

## **Кодекс этики и служебного поведения педагогических работников школы №40**

Нормами Профессионального кодекса педагогического работника руководствуются в своей деятельности все педагогические работники, работающие с учащимися ОУ. Цель кодекса – определить основные нормы профессиональной этики в отношении педагогического работника с обучающимися и их родителями, с педагогическим сообществом и государством.

### **1. Общие положения**

#### **1.1. Источники этики педагогического работника**

Нормы этики педагогического работника устанавливаются на основании Конституции РФ, Закона РФ "Об образовании" и принятых в соответствии с ним иных законодательных и локальных актов, норм международного права, а также общечеловеческих моральных норм и традиций российской школы.

#### **1.2. Принципы этики педагогического работника**

При осуществлении своей деятельности педагогический работник руководствуется следующими принципами:

гуманность;  
законность;  
демократичность;  
справедливость;  
профессионализм;  
взаимное уважение.

### **2. Личность педагогического работника**

2.1. Педагогический работник должен стремиться стать положительным примером для обучающихся.

2.2. Педагогический работник не должен заниматься противокультурной, аморальной, неправомерной деятельностью. Педагогический работник дорожит своей репутацией.

2.3. Педагогический работник должен быть требователен к себе, стремиться к самосовершенствованию.

2.4. Педагогический работник не должен терять чувства меры и самообладания.

2.5. Педагогический работник соблюдает правила русского языка, культуру своей речи, не допускает использование ругательств, грубых и оскорбительных фраз.

2.6. Педагогический работник является честным человеком, соблюдающим законодательство. С профессиональной этикой педагогического работника не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

2.7. Педагогический работник должен бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Он не должен использовать имущество образовательного учреждения, а также свое рабочее время для личных нужд.

2.8. Во время учебных занятий и любых официальных мероприятий не допускаются телефонные переговоры, звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

2.9. В процессе своей профессиональной деятельности педагогические работники обязаны воздерживаться от

- поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении педагогическим работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету ОУ;
- пренебрежительных отзывов о деятельности ОУ или проведения необоснованных сравнений её с другими общеобразовательными учреждениями;
- преувеличения своей значимости и профессиональных возможностей;
- проявления лести, лицемерия, назойливости, лжи и лукавства;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;

- грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

### **3. Взаимоотношения педагогического работника с обучающимися.**

- 3.1. Педагогический работник выбирает подходящий стиль общения с обучающимися, основанный на взаимном уважении.
- 3.2. Педагогический работник в своей работе не должен унижать честь и достоинство обучающихся ни по каким основаниям, в т. ч. по признакам возраста, пола, национальности, религиозных убеждений и иных особенностей.
- 3.3. Педагогический работник беспристрастен, одинаково доброжелателен и благосклонен ко всем обучающимся.
- 3.4. Требовательность педагогического работника по отношению к обучающимся должна быть позитивной и обоснованной.
- 3.5. Педагогический работник выбирает методы работы с обучающимися, развивающие в них такие положительные черты и качества, как самостоятельность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.
- 3.6. Педагогическому работнику следует стремиться к повышению мотивации обучения у обучающихся, к укреплению веры в их силы и способности.
- 3.7. Приняв необоснованно принижающие обучающихся оценочные решения, педагогическому работнику следует немедленно исправить свою ошибку.
- 3.8. Педагогический работник справедливо и объективно оценивает работу обучающихся, не допуская завышенного или заниженного оценочного суждения.
- 3.9. Педагогический работник обязан в тайне хранить информацию, доверенную ему обучающимся, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 3.10. Педагогический работник не должен злоупотреблять своим служебным положением, используя обучающихся для каких-либо услуг или одолжений в личных целях.
- 3.11. Педагогический работник не имеет права требовать от обучающихся дополнительного вознаграждения за свою работу.
- 3.12. Педагогический работник не имеет права проводить на учебных занятиях явную политическую или религиозную агитацию.
- 3.13. Педагогический работник не имеет права употреблять алкогольные напитки накануне и во время исполнения должностных обязанностей; курить в помещениях и на территории школы.

### **4. Взаимоотношения педагогического работника с педагогическим сообществом**

- 4.1. Педагогические работники стремятся к взаимодействию друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации ОУ.
- 4.2. Педагогических работников объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.
- 4.3. Педагогический работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег, не распространяя сплетни. Любая критика, высказанная в адрес коллеги, должна быть объективной и обоснованной.
- 4.4. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагогического работника, не связанной с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 4.5. Педагогический работник имеет право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы ОУ. Администрация не имеет права скрывать информацию, которая может повлиять на работу педагогического работника и качество его труда.
- 4.6. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в учреждении на основе принципов открытости и общего участия.
- 4.7. Педагогический работник в процессе учебно-воспитательной деятельности должен активно сотрудничать с психологами, врачами, родителями для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья обучающихся.
- 4.8. Педагогический работник должен всемерно содействовать укреплению позитивного имиджа образовательного учреждения, соблюдая правила корпоративной культуры.

## **5. Взаимоотношения учителя с родителями обучающихся**

5.1. Педагогические работники должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями обучающихся .

5.2. Педагогический работник консультирует родителей по вопросам образования обучающихся.

5.3. Педагогический работник не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или мнение родителей о детях.

5.4. Отношения педагогических работников с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

5.5. На отношения педагогических работников с обучающимися и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями образовательному учреждению.

5.6. Помните, что большинство обратившихся, как правило, столкнулись с трудностями, неприятностями или даже бедой. От того, как их встретят и выслушают, какую окажут помощь, зависит их настроение и их мнение о педагогических работниках и работе школы в целом;

### **6. Форма одежды и внешний вид**

Особое внимание учреждение обращает внешнему виду сотрудников, поскольку именно он содержит в себе 90% информации о роде занятий, личностных и деловых качествах человека, его вкусах, представлениях, а, в конечном счете, свидетельствует о статусе учреждения и определяет его успешность.

Общие требования:

одежда должна быть чистой, выглаженной;

прическа – аккуратной;

обувь соответствует стилю одежды;

общий внешний вид соответствует аккуратности, привлекательности, элегантности;

не допускаются чрезмерно короткие юбки, джинсовый стиль свободного кроя, трикотажные облегающие майки;

в дни торжественных мероприятий( Первое сентября, Последний звонок, муниципальные семинары, конференции, Вечер встречи выпускников, 9 Мая) сотрудники школы обязаны быть в форме ОУ.

### **7. Обязательства администрации школы перед педагогическими работниками**

7.1. Быть для других педагогических работников школы образцом благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата.

7.2. Делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого педагогического работника.

7.3. Представителям администрации следует:

- формировать установки на сознательное соблюдение норм настоящего Положения;
- быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм настоящего Положения;
- помогать педагогическим работникам словом и делом, оказывать морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
- регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
- пресекать интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия в коллективе;
- обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений;
- способствовать максимальной открытости и прозрачности деятельности школы с тем, чтобы не допустить возникновения ситуаций, когда из-за недостатка необходимой информации в обществе или у отдельных сотрудников появляются сомнения в законности действий педагогических работников;
- оставаться скромным в потребностях и запросах как на работе, так и в быту.

7.4. Представитель администрации не имеет морального права:

- перекладывать свою ответственность на подчинённых;
- использовать служебное положение в личных интересах;

- проявлять формализм, чванство, высокомерие, грубость;
- создавать условия для доносительства в коллективе;
- обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;
- демонстративно приближать к себе своих любимцев, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу; незаслуженно их поощрять, награждать; необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;
- оказывать моральное покровительство своим родственникам и близким людям, по признакам религиозной, кастовой, родовой принадлежности, а также личной преданности;
- умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

## **8. Взаимоотношения учителя с обществом и государством**

8.1. Педагогический работник не только обучает детей, но и является общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

8.2. Педагогический работник старается внести свой вклад в развитие гражданского общества.

8.3. Педагогический работник понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

## **9. Заключительные положения**

7.1. При приеме на работу в образовательное учреждение руководитель ОУ должен оговорить, что педагогический работник должен действовать в пределах своей профессиональной компетенции на основе Кодекса этики и служебного поведения педагогических работников и ознакомить педагогического работника с содержанием указанного Кодекса.

7.2. Нарушение положений Кодекса педагогическим работником рассматривается педагогическим коллективом и администрацией ОУ, а при необходимости – профессиональной организацией более высокого уровня.

7.3. Нарушение требований настоящего Положения квалифицируется как неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником своих обязанностей, которое учитывается при проведении его аттестации и влечет либо моральное воздействие, либо одно из установленных трудовым законодательством дисциплинарных взысканий

7.3 Все изменения и дополнения в Кодекс вносятся не более одного раза в год и утверждаются руководителем



**Перечень профессий,  
подлежащих обязательным  
периодическим медицинским  
осмотрам.**

## СПИСОК ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ МЕДОСМОТРАМ

(в соответствии с приказом МЗ и СР РФ № 29-нот «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения медицинских осмотров (обследований), и Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, находящихся на работах с вредными и опасными условиями труда.»

Должность работника	Наименование обследования	Период
Директор Заместитель директора Учитель Уборщица Гардеробщица Сторож Лаборант Библиотекарь Бухгалтер Секретарь Вахтер Рабочий по обслуживанию здания Педагог дополнительного образования	1. Флюорография в 2-х проекциях 2. ОРС (кровь на сифилис) 3. Мазок на гонорею 4. Паразитологические исследования биоматериала на яйца гельминтов и цисты лямблий 5. ОАК 6. ОАМ 7. Мазок на АК (атипические клетки) 8. ЭКГ с расшифровкой 9. УЗИ молочных желез для женщин после 40 10. Биохимический скрининг (глюкоза и холестерин) 11. Дерматовенеролог 12. Терапевт 13. Стоматолог 14. Гинеколог (мазок на флору) 15. ЛОР 16. Психиатр 17. Нарколог 18. УЗИ малого таза	1 раз в год
	Профилактические прививки	1 раз в 10 лет
	1. Против дифтерии и столбняка 2. Ревакцинация против кори 3. Гепатит	1 раз до 35 лет Всем до 55 лет

**Директор МБОУ СОШ № 40:**

**Самарская Е.А.**

**Председатель ПК:**

**Стукалова В.И.**

**Список профессий и должностей работников, подлежащих  
обязательным психиатрическим освидетельствованиям.**

1. Директор
2. Заместители директора
3. Учителя
4. Педагоги дополнительного образования
5. Педагог-психолог
6. Социальный педагог
7. Лаборант
8. Классные руководители
9. Водители

**Директор МБОУ СОШ № 40:**

**Самарская Е.А.**

**Председатель ПК:**

**Стукалова В.И.**

# **Соглашение по охране труда.**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза  
Смоляных Василия Ивановича**

---

Согласовано

Утверждаю

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 40

\_\_\_\_\_ Стукалова В.И.

\_\_\_\_\_ Самарская Е.А.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

**ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ СОШ № 40

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с ПК и Управляющим советом школы

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ СОШ № 40 и ПК и Управляющим советом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить ПК всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда РФ от 14.03.1997 №12)	По мере финансирования
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	По мере необходимости
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Постоянно в течение года

1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	Начало учебного года
1.5. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	Начало учебного года
1.6. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации:  - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр  - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности  - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты  - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда  - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества	1 раз в три года
1.7. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год:
1.8. Организация экспертной комиссии по аттестации рабочих мест с неблагоприятными условиями труда по охране труда	По мере финансирования
1.9. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года
1.10. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Начало учебного года
<b>2. Технические мероприятия</b>	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных и газовых производственных коммуникаций и сооружений	Ревизия в течение года
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	Постоянно в течение года
2.3. Установка искусственного освещения с целью улучшения	Постоянно в течение

выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	года
2.4. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	Обновление постоянно в течение года
2.5. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	Обновление постоянно в течение года
2.6. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	Обновление постоянно в течение года
2.7. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Июль месяц каждого года
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Май месяц каждого года
3.2. Создание комнаты отдыха работников (Учительская)	Июнь 2013 года
3.3. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	Постоянно в течение года
3.4. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	Обновление постоянно в течение года
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями,	Постоянно в течение года

утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	Постоянно в течение года
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно в течение года
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	Постоянно в течение года
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	Обновление постоянно в течение года
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	Обновление постоянно в течение года
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	Ежегодно обновление в течение года
5.4. Установление пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	Ежегодно обновление в течение года
5.5. Обеспечение структурных подразделений школы первичными средствами пожаротушения (песок, сосок, огнетушители и др.)	Ежегодно обновление
5.6. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	В течение года
5.7. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	В соответствии с нормами



**Администрация МБОУ СОШ № 40 и коллектив МБОУ СОШ № 40**

**1. Улучшение условий охраны труда**

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственность руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное рассмотрение несчастных случаев;
- основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением, прилагаемым к договору.

**2. Администрация обеспечивает в целях охраны здоровья работников:**

- Соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- Снабжение учебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами;
- Создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

**3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:**

- Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.
- Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.
- Организовать надлежащее лечебно-профилактическое обслуживание работников за счёт средств работодателя.
- Обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством.
- Обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
- Информировать работников о состоянии условий и охраны на рабочих местах, о существующем риске повреждения и полагающихся работникам средствам индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.
- Обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счёт средств работодателя.
- Обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.
- Проводить специальную оценку рабочих мест.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а так же от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, а так же для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.
- Производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих).
- Работодатель несёт ответственность за необеспечение работников здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

#### **4. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:**

- Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения.
- Соблюдать требования охраны труда.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

Договора аренды заключаются по согласию с советом трудового коллектив

**Директор МБОУ СОШ № 40**

**Самарская Е.А.**

**Председатель ПК**

**Стукалова В.И.**

**Приложение №2 к соглашению по охране труда**

**и технике безопасности**

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

**1. НОРМЫ**

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МБОУ СОШ № 40

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
4.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный

		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
6.	Рабочий по обслуживанию зданий	Халат хлопчатобумажный	1 на 9 мес.
		Рукавицы комбинированные	12 пар
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые	2 пары

## 2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук гидрофильного действия	При работе с органическими растворителями	800 г
3.	Очищающая паста для рук	При работе с техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами	100 мл
4.	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	При работе с веществами, вызывающими сильно, трудно смываемые загрязнения: маслами, смазками, нефтепродуктами, лаками, красками, смолами, клеями, битумом, силиконом;  При работе с химическими веществами восстанавливающего действия	200 мл  100 мл

### 3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,  
смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование профессии или работы	Норма выдачи на месяц
1.	Уборщица производственных помещений	0,400 гр
2.	Учитель	0,400 гр
3.	Дворник	0,400 гр
4.	Рабочий по обслуживанию зданий	0,400 гр
5.	Лаборант	0,400 гр

**Комиссия по охране труда МБОУ СОШ № 40**

**Приказ**  
**«О составе комиссии по**  
**трудовым спорам»**

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска имени  
Героя Советского Союза Смоляных Василия Ивановича

**ПРИКАЗ**

**О создании комиссии по трудовым спорам**

№ 27/10

от 27.01.2022

На основании решения собрания трудового коллектива от 26.01.2022 года «О создании комиссии по трудовым спорам»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить комиссию по трудовым спорам в составе:
  1. Лозовая Е.А. - председатель Управляющего совета
  2. Бугакова С. А. - заместитель директора по УВР
  3. Труфанова В.В. - заместитель директора по безопасности
  4. Дьяконенко Н.А. - председатель трудового коллектива
  5. Филатова СН - учитель физкультуры
  6. Кривоносое РА - преподаватель ОБЖ
  7. Колотовкина Н.Л. - социальный педагог

Директор МБОУ СОШ № 40:

Е.А. Самарская

Рассмотрено на профкоме МБОУ СОШ № 40  
01.03. 2022 год

Утверждаю:  
директор МБОУ СОШ № 40  
Самарская Е.А.  
01.03.2022 год

# **Положение о системе управления охраной труда в МБОУ СОШ № 40**



Согласовано:  
Председатель ПК  
Стукалова В.И.  
01.03.2022

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 40  
Е.А. Самарская  
01.03.2022

## **Положение о системе управления охраной труда в МБОУ СОШ № 40**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение о системе управления охраной труда в МБОУ СОШ № 40 (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

1.2. Положение определяет порядок функционирования системы управления охраной труда (далее — СУОТ) в МБОУ СОШ № 40 (далее — школа) и устанавливает правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на создание безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья работников.

1.3. Требования Положения распространяются на всех работников, работающих в школе в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В рамках СУОТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (филиалах, обособленных подразделениях, территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) школы, находящихся в ее ведении.

1.4. Требования Положения, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.

### **2. Разработка и внедрение СУОТ**

#### **2.1. Общие положения**

2.1.1. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляются работодателем (директором школы) с учетом принятых на себя обязательств по охране труда.

2.1.2. Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение согласно политике (стратегии) школы в области охраны труда ожидаемых результатов в области улучшения условий и охраны труда, которые включают в себя:

- постоянное улучшение показателей в области охраны труда;
- соблюдение законодательных и иных норм;
- достижение целей в области охраны труда.

## **2.2. Политика (стратегия) школы в области охраны труда**

2.2.1. Политика (стратегия) школы в области охраны труда (далее — Политика по охране труда) является частью настоящего Положения. Ежегодно в начале календарного года Политика по охране труда оценивается на актуальность и соответствие стратегическим задачам школы по охране труда и пересматривается в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

2.2.2. Политика по охране труда отражает цели школы в области охраны труда:

- сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности посредством сведения к минимуму и (или) исключения профессиональных рисков в области охраны труда, а также управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков) с учетом потребностей и ожиданий работников школы и других заинтересованных сторон;
- создание здоровых и безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- активное взаимодействие с работниками школы при разработке внутренней документации, определяющей порядок внедрения и реализации системы охраны труда.

2.2.3. Для достижения поставленных целей в области охраны труда школа берет на себя следующие обязательства:

- устранять опасности и снижать уровни профессиональных рисков на рабочих местах;
- совершенствовать СУОТ;
- обеспечивать приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;
- содействовать общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- защищать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечивать своевременную модернизацию объектов электросетевого хозяйства, замену оборудования, оснащение работников качественными инструментами и приспособлениями, эффективными средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- проводить подготовку и повышение квалификации работников в сфере охраны труда.

2.2.4. Основными принципами Политики по охране труда являются:

- соблюдение правил и норм охраны труда, требований законодательства в области охраны труда, а также федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- гарантированное обеспечение того, что с работниками и их представителями проводятся консультации и они привлекаются к активному участию во всех элементах системы управления охраной труда;
- непрерывное совершенствование функционирования системы управления охраной труда;
- систематическое обучение работников в области охраны труда;
- систематический производственный контроль факторов производственной среды и трудовой деятельности.

2.2.5. Директор школы обеспечивает доступ к Политике по охране труда всем работникам школы, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях школы.

### **2.3. Структура системы управления охраной труда**

2.3.1. Организационно система управления охраной труда является трехуровневой. Наделение работников полномочиями для выполнения функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ осуществляется по уровням управления, которые установлены настоящим Положением.

2.3.2. Уровни управления охраной труда в школе:

- первый уровень: обеспечение соблюдения требований охраны труда — работодатель в лице директора школы, руководители структурных подразделений;
- второй уровень: соблюдение и контроль исполнения требований охраны труда по направлениям деятельности — служба охраны труда;
- третий уровень: выполнение требований охраны труда — комитет (комиссия) по охране труда (при наличии) или уполномоченные приказом директора школы лица, ответственные за охрану труда.

2.3.3. Полномочия работников школы для выполнения функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ.

2.3.3.1. Первый уровень управления:

а) Директор школы:

- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;
- определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;
- проводит мониторинг состояния условий и охраны труда;

б) Руководитель структурного подразделения:

- распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;

- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда;
- участвует в организации управления профессиональными рисками;

#### 2.3.3.2. Второй уровень управления:

Служба охраны труда:

- координирует все направления функционирования СУОТ;
- организует работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- контролирует соблюдение работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных актов школы;

#### 2.3.3.3. Третий уровень управления:

Комитет (комиссия) по охране труда:

- запрашивает от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья;
- участвует в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;
- вносит работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда;
- содействует разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

2.3.4. Для организации консультаций и взаимодействия в области охраны труда с работниками и заинтересованными сторонами на всех уровнях управления работодатель в лице директора школы реализует и поддерживает в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

2.3.5. В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по охране труда работодатель в лице директора школы обеспечивает координацию и взаимодействие по охране труда с работниками и (или) их уполномоченными представителями по следующим вопросам:

- установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;
- установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;
- выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и составление плана мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;
- определение и закрепление в действующих локальных нормативных актах работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда;

- установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями, а также их участия в обсуждении и решении вопросов по охране труда.

### **3. Планирование**

3.1. Планирование СУОТ осуществляется с учетом опасностей и уровней профессиональных рисков. Планирование направлено на определение необходимого перечня мероприятий по охране труда, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.

3.2. Для выявления опасностей и оценки уровней профессиональных рисков директор школы создает приказом постоянно действующую комиссию в составе не менее трех человек. При необходимости директор школы вправе привлечь для выявления опасностей и оценки уровней профессиональных рисков независимую организацию, обладающую необходимой компетенцией в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3. Выявление (идентификация) опасностей и составление их перечня (реестра) комиссия проводит с учетом рекомендаций Минтруда по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

3.4. Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей осуществляются исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.

3.5. Комиссия проводит оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, для всех выявленных (идентифицированных) опасностей. Методы оценки уровня профессиональных рисков комиссия определяет самостоятельно либо берет из рекомендаций Минтруда по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков, выявленных (идентифицированных) опасностей. Выбор метода оценки уровня профессиональных рисков осуществляется по результатам выявленных опасностей, а также определяется особенностями и сложностью рабочих процессов, осуществляемых у работодателя.

3.6. Выявление опасностей и профессиональных рисков проходит систематически, их анализ и оценка — регулярно. Опасности обнаруживают в ходе внутреннего контроля состояния условий и охраны труда и соблюдения требований охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах, при расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, а также при рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений или микротравм. Оценка уровней профессиональных рисков проходит перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

3.7. Для исключения выявленных опасностей и снижения уровня профессиональных рисков применяются меры управления профессиональными рисками.

3.8. Меры управления профессиональными рисками вносятся в план управления профессиональными рисками структурного подразделения или план мероприятий по охране труда школы. План управления профессиональными рисками составляется по рекомендуемой форме. В плане мероприятий по охране труда указывают сведения:

- наименования мероприятий;
- ожидаемый результат каждого мероприятия;
- сроки реализации каждого мероприятия;
- лица, ответственные за реализацию мероприятий;
- выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

3.9. В план вносятся изменения, которые влияют на функционирование СУОТ,

- изменения в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- изменения в условиях труда работников (результатах специальной оценки условий труда);
- внедрение новой продукции, услуг или изменение существующих продукции, услуг, сопровождающиеся изменением расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, инструменты, материалы).

#### **4. Обеспечение функционирования СУОТ**

4.1. Планирование и реализация мероприятий по охране труда осуществляются в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Учитывается передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда. Возможность выделения финансовых ресурсов для реализации указанного опыта оценивается при составлении плана мероприятий.

4.2. В целях обеспечения функционирования СУОТ в должностной инструкции работника соответствующего уровня управления охраной труда определяются компетенции, которые влияют или могут влиять на безопасность деятельности школы, а также требования к профессиональной компетентности в сфере охраны труда в зависимости от возлагаемых на него обязанностей в рамках функционирования СУОТ.

4.3. Работникам, которые влияют или могут влиять на безопасность деятельности школы, обеспечивается:

- подготовка в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на них;
- непрерывная подготовка и повышение квалификации в области охраны труда.

4.4. Работники школы в рамках СУОТ информируются:

- о политике и целях в области охраны труда;
- системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и ответственности за их нарушение;
- результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроповреждений);

- опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

4.5. Информирование работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, обеспечивается следующими формами доведения информации:

- включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- проведение совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- изготовление и распространение аудиовизуальной продукции — информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- размещение соответствующей информации в общедоступных местах;
- проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

## 5. Функционирование

5.1. В школе основными процессами по охране труда являются:

- специальная оценка условий труда (далее — СОУТ);
- оценка профессиональных рисков (далее — ОПР);
- проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- проведение обучения работников;
- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее — СИЗ);
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
- обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
- обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
- обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- санитарно-бытовое обеспечение работников;
- выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
- обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечение социального страхования работников;
- взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- реагирование на аварийные ситуации;
- реагирование на несчастные случаи;
- реагирование на профессиональные заболевания.

5.2. Процессы СОУТ и ОПР являются базовыми процессами СУОТ школы. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ. Остальные процессы направлены на обеспечение допуска работника к самостоятельной работе, сопутствующих процессов по охране труда, процессов реагирования на ситуации.

5.3. Перечень процессов допуска работников к самостоятельной работе, обеспечения безопасной рабочей среды, сопутствующих процессов в СУОТ школы формируется по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, численности и состава работников организации, видов выполняемых работ.

5.4. Перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании СУОТ.

5.5. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- планирование мероприятий по охране труда;
- выполнение мероприятий по охране труда;
- контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ результатов контроля;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управление документами СУОТ;
- информирование работников и взаимодействие с ними;
- распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

5.6. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ — проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

Порядок реагирования на несчастные случаи, а также порядок их расследования устанавливается с учетом специфики деятельности образовательной организации.

## **6. Оценка результатов деятельности**

6.1. Объектами контроля при функционировании СУОТ являются мероприятия, процессы и процедуры, реализуемые в рамках СУОТ.

6.2. К основным методам контроля функционирования СУОТ относятся:

- наблюдение;
- устный и письменный контроль;
- фото- и видеофиксация.

6.3. К основным видам контроля функционирования СУОТ относятся:

- контроль состояния рабочего места, оборудования, инструментов, сырья, материалов; выявление опасностей и определение уровня профессионального риска; контроль показателей реализации мероприятий, процессов и процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер (СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров);
- учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний;



- учет изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования;
- контроль эффективности функционирования отдельных элементов СУОТ и системы в целом.

6.4. При проведении контроля функционирования СУОТ, анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда оцениваются следующие показатели:

- достижение поставленных целей в области охраны труда;
- способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по охране труда;
- эффективность действий, намеченных работодателем (директором школы) на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;
- необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- полнота идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

6.5. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ, реализации процедур и мероприятий, контроля достижения показателей по охране труда на каждом уровне управления могут реализовываться многоступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и контроля показателей реализации процедур с учетом своей организационной структуры.

6.6. Перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется следующими данными:

- абсолютные показатели — время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;
- относительные показатели — план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;
- качественные показатели — актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

6.7. Виды и методы контроля применительно к конкретным процессам (процедурам) определяются планом мероприятий. По результатам контроля составляется акт.

6.8. Результаты контроля использует работодатель (директор школы) для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений по ее актуализации, изменению, совершенствованию.

## **7. Улучшение функционирования СУОТ**

7.1. В целях улучшения функционирования СУОТ в школе определяются и реализуются мероприятия (действия), направленные на улучшение функционирования СУОТ, контроля реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, а также результатов расследований аварий (инцидентов), несчастных случаев, микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

7.2. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ является одним из этапов функционирования СУОТ и направлен на разработку мероприятий по повышению эффективности и результативности СУОТ путем:

- улучшения показателей деятельности организации в области охраны труда;
- поддержки участия работников в реализации мероприятий по постоянному улучшению СУОТ;
- доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

7.3. Порядок формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ состоит из следующих этапов:

- анализ;
- разработка;
- формирование;
- планирование;
- внедрение;
- контроль.

7.4. Действия на каждом этапе реализации корректирующих мер, сроки их выполнения, исполнители утверждаются директором школы в графике.

## **8. Заключительные положения**

8.1. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Приказ о комиссии по охране  
труда и технике безопасности.**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40 ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА**  
**ИМЕНИ ГЕРОЯ**  
**СОВЕТСКОГО СОЮЗА СМОЛЯНЫХ ВАСИЛИЯ ИВАНОВИЧА**  
**(МБОУ СОШ № 40)**

**ПРИКАЗ**

«27» января 2022 г.

№ 27/14

**О создании комиссии  
по охране труда**

В соответствии с требованиями [статьи 224](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в целях организации совместных действий администрации и работников [МБОУ СОШ № 40](#) (далее – Организация) по обеспечению требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу об охране труда коллективного договора, –

**П р и к а з ы в а ю:**

1. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе между администрацией и профсоюзным комитетом Организации в количестве 6 (шесть) человек (далее – Комиссия).

2. Назначить в состав Комиссии от администрации Организации следующих лиц:

Лященко Наталья Александровна, заведующий хозяйством Организации;;

Труфанова Валентина Викторовна, заместитель директора по безопасности;

Бугакова Светлана Алексеевна, заместитель директора по УВР.

3. Утвердить включение в состав Комиссии от профсоюзного комитета Организации следующих лиц:

Стукалова Виктория Игоревна, учитель, председатель профкома;

Дьяконенко Наталья Алексеевна, учитель, председатель совета трудового коллектива;

Самойлова Ирина Александровна, учитель;.

4. Основными задачами Комиссии определить:

- разработку программы совместных действий работодателя, работников, профессионального союза работников Организации по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;

- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;

- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- участие в оценке профессиональных рисков;

- подготовку и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- участие в информировании работников Организации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

5. Утвердить Положение о комиссии по охране труда (Приложение № 1).

6. Комиссии в своей деятельности руководствоваться законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации об охране труда, ТК РФ, приказом Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», Коллективным договором, Положением о комиссии по охране труда и другими локальными нормативными актами.

7. Комиссии на своём первом заседании избрать председателя, разработать план работы и приступить к его выполнению.

8. Руководителям подразделений Организации по просьбе председателя Комиссии направлять для работы в Комиссию её членов, сохраняя за ними заработную плату в соответствии с Коллективным договором.

9. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить заместителя директора по безопасности Труфанову Валентину Викторовну.

Директор МБОУ СОШ № 40: \_\_\_\_\_

**Труфанова В.В.**

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 40 города Новошахтинска имени Героя Советского Союза  
Смоляных Василия Ивановича  
(МБОУ СОШ № 40)**

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель ПК

Директор МБОУ СОШ № 40

Сттукалова В.И.

Е.А. Самарская

01.03.2022

01.03.2022

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
В МБОУ СОШ № 40**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение о комиссии по охране труда (далее – Положение) предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда в МБОУ СОШ № 40 (далее – Организация, работодатель).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) на основе Примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённого приказом Минтруда России от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

1.3. Комиссия по охране труда (далее – Комиссия) создается с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников образовательной организации, а также для организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников Организации о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

1.4. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда Организации, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комиссии строится на принципах социального партнерства.

1.5. Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность образовательная организация, органами государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного контроля (надзора), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.6. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), Уставом Организации, настоящим Положением и другими локальными нормативными актами Организации.

1.7. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников Организации либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

1.8. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от численности работников Организации, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

1.9. Выдвижение в Комиссию представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников Организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя Организации.

1.10. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комиссии является руководитель Организации или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем – работник службы охраны труда работодателя.

1.11. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми ей регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комиссии.

1.12. Члены Комиссии должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда за счет средств Организации или средств финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников.

1.13. Члены Комиссии, представляющие работников, отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Руководитель Организации вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

1.14. Обеспечение деятельности Комиссии, ее членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается Коллективным договором и/или локальным нормативным актом Организации.

## **II. ЗАДАЧИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

На Комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий работодателя, работников, первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.2. Рассмотрение проектов локальных нормативных актов Организации по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников Организации.

2.3. Участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками Организации средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.4. Проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

2.5. Участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Участие в оценке профессиональных рисков.

2.7. Подготовка и представление работодателю предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.8. Рассмотрение результатов проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступивших особых мнений, а также замечаний и предложений первичной профсоюзной организации и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

2.9. Содействие работодателю в информировании работников Организации о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

### **III. ФУНКЦИИ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Для выполнения поставленных задач на Комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда.

3.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений работодателю по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда.

3.4. Информирование работников Организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.5. Информирование работников Организации о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Информирование работников Организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у работодателя контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.7. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

3.8. Содействие работодателю в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и



профессиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.9. Содействие работодателю во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации (сокращения числа) рабочих мест с вредными (опасными) условиями труда.

3.10. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников Организации, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3.11. Подготовка и представление работодателю, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов Организации по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

3.12. Содействовать работодателю в рассмотрении обстоятельств, выявлению причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

#### **IV. ПРАВА КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Для осуществления возложенных функций Комиссия вправе:

4.1. Запрашивать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников Организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей структурных подразделений работодателя и иных должностных лиц, работников Организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии.

4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников Организации за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

#### **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда является локальным нормативным актом, принимается на профсоюзном собрании Организации и утверждается (либо вводится в действие) приказом руководителя Организации.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Положение о комиссии по охране труда Организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.5.1. настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**Согласовано**  
**Председатель ПК**

**Утверждаю**  
**Директор МБОУ СОШ № 40**

---

**Стукалова В.И.**  
**01.03.2022**

---

**Самарская Е.А.**  
**01.03.2022**

# **Должностные инструкции по охране труда работников МБОУ СОШ № 40**

# Инструкция

## по охране труда для директора общеобразовательной организации

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для директора школы разработана утверждением основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда», Постановлениями Главного государственного санитарного врача России от 28.09.2020г №28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и от 28.01.2021г №2 «Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»; разделом X Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Данная инструкция по охране труда для директора школы разработана в целях обеспечения безопасности его труда и сохранения жизни и здоровья при выполнении им трудовых обязанностей. Инструкция устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы руководителя школы, определяет безопасные методы и приемы выполнения работ в кабинете, иных помещениях и на территории общеобразовательной организации, а также требования охраны труда в возможных аварийных ситуациях.

1.3. К выполнению обязанностей директора общеобразовательной организации допускаются лица:

- имеющие образование и стаж работы, соответствующие требованиям к квалификации (профстандарта) по своей должности;
- соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации, наличия личной медицинской книжки с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Директор школы при приеме на работу проходит в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте (если его должность не входит в утвержденный Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

1.5. Директор должен пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности и электробезопасности, а также проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. На руководителя общеобразовательной организации возлагаются обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.7. Директор в общеобразовательной организации должен обеспечить:

- безопасность сотрудников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на рабочих местах;
- режим труда и отдыха сотрудников;

- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, правильности применения средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- организацию проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров;
- недопущение сотрудников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование сотрудников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся компенсациях и СИЗ;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья сотрудников в таких ситуациях, по оказанию первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний;
- ознакомление сотрудников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для сотрудников.

#### 1.8. Директор школы в целях соблюдения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной и электробезопасности при выполнении работ;
- соблюдать требования производственной санитарии, правила личной гигиены;
- знать правила эксплуатации и требования безопасности при работе с ЭСО (персональным компьютером, мультимедийным проектором), оргтехникой;
- знать способы рациональной организации рабочего места;
- иметь четкое представление об опасных и вредных факторах, связанных с выполнением работ, знать основные способы защиты от их воздействия;
- осуществлять контроль выполнения сотрудниками школы правил и требований охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся;
- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ в общеобразовательной организации;
- пользоваться электроприборами согласно инструкциям по эксплуатации;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации, сигналы оповещения о пожаре;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные режимы труда и отдыха;
- соблюдать инструкции по охране труда при выполнении работ и работе с оборудованием;
- соблюдать должностную инструкцию директора школы.

1.9. В процессе работы на директора школы возможно воздействие следующих опасных и (или) вредных производственных факторов:

- напряженность трудового процесса: нагрузка на голосовой аппарат.
- Факторы признаются вредными, если это подтверждено результатами СОУТ.

### 1.10. Перечень профессиональных рисков и опасностей:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места;
- зрительное утомление при длительной работе с документами, на персональном компьютере (ноутбуке);
- поражение электрическим током при использовании неисправных электрических розеток и выключателей, ЭСО и оргтехники, при отсутствии заземления / зануления;
- поражение электрическим током при использовании кабелей питания с поврежденной изоляцией, несертифицированных и самодельных удлинителей;
- снижение общего иммунного состояния организма вследствие продолжительного воздействия электромагнитного излучения при работе с оргтехникой;
- статические нагрузки при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке;
- психо-эмоциональное перенапряжение.

1.11. При неисправности оборудования, оргтехники и мебели сообщить заместителю директора по АХЧ и не использовать до устранения всех недостатков.

1.12. В целях соблюдения правил личной гигиены и эпидемиологических норм директор школы должен:

- оставлять верхнюю одежду, обувь в предназначенных для этого местах;
- мыть руки с мылом, использовать кожные антисептики после соприкосновения с загрязненными предметами, перед началом работы, после посещения туалета, перед приемом пищи;
- осуществлять проветривание рабочего кабинета;
- соблюдать требования СП 2.4.3648-20, СанПиН 1.2.3685-21 и СП 3.1/2.4.3598-20.

1.13. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.14. Директор, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции, рассматривается как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Директор общеобразовательной организации должен приходить на работу в чистой, опрятной одежде, перед началом работы вымыть руки. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Проверить окна в кабинете на наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.3. Визуально оценить состояние выключателей, включить полностью освещение в рабочем кабинете и убедиться в исправности электрооборудования:

- светильные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- уровень искусственной освещенности в кабинете директора должен составлять 300 люкс;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.4. Убедиться в свободности выхода из кабинета директора, проходов.

2.5. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности.

2.6. Убедиться в безопасности своего рабочего места:

- проверить мебель на предмет ее устойчивости и исправности;
- проверить плотность подведения кабелей питания к системному блоку и монитору (ноутбуку), оргтехнике, не допускать переплетения кабелей питания;
- проверить правильное расположение монитора, системного блока, клавиатуры, мыши, провести регулировку монитора;
- убедиться в отсутствии посторонних предметов на мониторе и системном блоке компьютера, иной оргтехнике;
- убедиться в устойчивости находящихся в сгруппированном положении рабочих документов, папок.

2.7. Провести осмотр санитарного состояния кабинета директора. Рационально организовать свое рабочее место, привести его в порядок. Осуществить подготовку необходимой рабочей документации.

2.8. Проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей, необходимых для работы директора школы.

2.9. Произвести сквозное проветривание рабочего кабинета, открыв окна и двери. Окна в открытом положении фиксировать крючками или ограничителями.

2.10. Провести проверку работоспособности персонального компьютера (ноутбука), удостовериться в полной исправности оргтехники. При необходимости протереть экран монитора с помощью специальных салфеток.

2.11. Спланировать и равномерно распределить выполнение намеченной работы с обязательными перерывами на отдых и прием пищи.

2.12. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Во время работы директору школы необходимо соблюдать порядок в рабочем кабинете, не загромождать свое рабочее место, выход из кабинета и подходы к первичным средствам пожаротушения документами, папками и любыми другими посторонними предметами.

3.2. В процессе работы соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила личной гигиены.

3.3. Не выполнять действий, которые потенциально способны привести к несчастному случаю.

3.4. В целях обеспечения необходимой естественной освещенности кабинета директора не ставить на подоконники цветы, не располагать папки, документы и иные предметы.

3.5. Персональный компьютер (ноутбук) и иные ЭСО, оргтехнику использовать только в исправном состоянии и в соответствии с инструкцией по эксплуатации и (или) техническим паспортом.

3.6. При использовании ЭСО выполнять мероприятия, предотвращающие неравномерность освещения и появление бликов на экране. Выключать или переводить в режим ожидания электронные средства обучения, когда их использование приостановлено или завершено.

3.7. Регулировать монитор в соответствии с рабочей позой, так как рациональная рабочая поза способствует уменьшению утомляемости в процессе работы. Конструкция рабочего кресла должна позволять изменять позу с целью снижения статического напряжения мышц шейно-плечевой области и спины для предупреждения развития утомления.

3.8. При длительном отсутствии на рабочем месте отключать от электросети средства оргтехники и другое оборудование за исключением оборудования, определенного для круглосуточной работы.

3.9. Клавиатуру и мышь ежедневно дезинфицировать в соответствии с рекомендациями производителя либо с использованием растворов или салфеток на спиртовой основе, содержащих не менее 70% спирта.

3.10. Не использовать в работе мониторы на основе электронно-лучевых трубок.

3.11. При недостаточной освещенности рабочего места для дополнительного его освещения использовать настольную лампу.

3.12. Не использовать в помещении кабинета директора переносные отопительные приборы с инфракрасным излучением, а также кипятильники, плитки и не сертифицированные удлинители.

3.13. При длительной работе с документами, за компьютером (ноутбуком) с целью снижения утомления зрительного анализатора, предотвращения развития познотонического утомления через час работы делать перерыв на 10-15 минут, во время которого следует выполнять комплекс упражнений для глаз, физкультурные паузы.

3.14. Для поддержания здорового микроклимата через каждые 2 ч работы проветривать кабинет директора общеобразовательной организации, при этом окна фиксировать в открытом положении крючками или ограничителями.

3.15. При использовании ЭСО и оргтехники директора школы запрещается:

- смотреть прямо на луч света исходящий из проектора, прежде чем повернуться к аудитории лицом, необходимо отступить от экрана (интерактивной доски) в сторону;
- прикасаться к работающему или только что выключенному мультимедийному проектору, необходимо дать ему остыть;
- включать в электросеть и отключать от неё приборы, подключать комплектующие составляющие приборов мокрыми и влажными руками;
- допускать попадания влаги на поверхности используемых электроприборов;
- нарушать последовательность включения и выключения ЭСО и оргтехники, технологические процессы;
- выполнять выключение рывком за шнур питания;
- передвигать включенные в электрическую сеть электроприборы;
- размещать на электроприборах предметы (бумагу, ткань, вещи и т.п.);
- разбирать включенные в электросеть приборы;
- прикасаться к кабелям питания с поврежденной изоляцией;
- сгибать и заземлять кабели питания;
- оставлять без присмотра включенные электроприборы.

3.16. Директору необходимо придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны, осторожно и не спеша;
- не ходить по мокрому полу;
- при передвижении по лестничным пролетам соблюдать осторожность и внимательность, не наклоняться за перила, не перешагивать через ступеньки;
- обращать внимание на неровности и скользкие места в помещениях и на территории школы, обходить их и остерегаться падения;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.17. Во избежание падения информационных стендов аккуратно располагать на них информацию, не сдвигать, не поправлять. 3.18. Соблюдать во время работы инструкцию по охране



труда для директора в школе, установленный режим рабочего времени (труда) и времени отдыха, при работе с использованием электронных средств обучения, включая мультимедийный проектор и персональный компьютер руководствоваться «Инструкцией по охране труда при работе с ЭСО».

#### 4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях

4.1. Перечень основных возможных аварий и аварийных ситуаций, причины их вызывающие:

- пожар, возгорание, задымление, поражение электрическим током вследствие неисправности оргтехники и иных электроприборов, шнуров питания;
- неисправность мебели вследствие износа, порчи;
- прорыв системы отопления, водоснабжения, канализации из-за износа труб;
- террористический акт или угроза его совершения.

4.2. При возникновении неисправности ЭСО и оргтехники (посторонний шум, дым, искрение и запах гари) необходимо прекратить с ними работу и обесточить, сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части и использовать только после выполнения ремонта (получения нового).

4.3. В случае возникновения задымления или возгорания в рабочем кабинете, директор школы должен немедленно прекратить работу, вывести сотрудников и посетителей из кабинета – опасной зоны, вызвать пожарную охрану по телефону 01 (101, 112 - с мобильного), оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, организовать эвакуацию. При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения.

4.4. В случае получения травмы прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи и обратиться в медицинский пункт (при необходимости вызвать скорую медицинскую помощь по тел. 03, 103).

4.5. При получении травмы иным работником или обучающимся:

- немедленно оказать (организовать оказание) ему первую помощь, вызвать медицинского работника школы, при необходимости - скорую медицинскую помощь по тел. 03 (103) (организовать доставку в медицинскую организацию);
- принять неотложные меры по предотвращению чрезвычайной ситуации, в том числе аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- принять меры по фиксации до начала расследования несчастного случая обстановки на момент происшествия (провести фотографирование или другие мероприятия), если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств;
- принять меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай;
- проинформировать о несчастном случае с обучающимся Управление образования, а также родителей (законных представителей) пострадавшего;
- при групповом несчастном случае с обучающимися, несчастном случае с тяжелыми повреждениями здоровья или со смертельным исходом в течение суток также направить сообщение в территориальный орган МВД РФ, соответствующий представительный орган обучающихся общеобразовательной организации;
- при групповом несчастном случае с работниками, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток направить извещение в территориальный орган Федеральной инспекции труда, прокуратуру, Управление образования, в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в территориальное объединение организаций профсоюзов, сообщить родственникам пострадавшего;
- о случаях острого отравления сообщить в орган Роспотребнадзора;

- принять меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

4.6. В случае возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний в школе, аварийных ситуаций в работе систем электроснабжения, теплоснабжения, водоснабжения, водоотведения, технологического и холодильного оборудования, которые создают угрозу возникновения и распространения инфекционных заболеваний и отравлений, директору необходимо в течение двух часов с момента выявления проинформировать территориальный орган Роспотребнадзора, и обеспечить проведение санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

4.7. При аварии (прорыве) в системе отопления, водоснабжения в кабинете директора общеобразовательной организации оперативно сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу).

4.8. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта руководствоваться Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда после завершения работы**

5.1. По окончании работы директору общеобразовательной организации необходимо выключить все ЭСО и оргтехнику, обесточить их отключением из электросети.

5.2. Внимательно осмотреть рабочее место и кабинет, привести его в порядок. Убрать с рабочего стола документацию, канцелярские принадлежности, носители информации в отведенные для хранения места.

5.3. Удостовериться, что помещение кабинета директора приведено в пожаробезопасное состояние, огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации огнетушителя передать его лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для последующей перезарядки. Проконтролировать установку нового огнетушителя.

5.4. Проветрить помещение кабинета директора.

5.5. Проконтролировать проведение влажной уборки, а также вынос мусора из помещения.

5.6. Закрыть окна, вымыть руки, перекрыть воду и выключить свет.

5.7. При отсутствии недостатков закрыть кабинет директора общеобразовательной организации на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# Инструкция

## по охране труда заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР)

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для заместителя директора по учебно-воспитательной работе (УВР) в школе разработана в соответствии с Приказом Минтруда России от 29 октября 2021 года N 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда», Постановлениями Главного государственного санитарного врача России от 28.09.2020г №28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и от 28.01.2021г №2 «Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»; разделом X Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Данная инструкция по охране труда для заместителя директора по УВР в школе разработана в целях обеспечения безопасности его труда и сохранения жизни и здоровья при выполнении им трудовых обязанностей. Инструкция устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе, определяет безопасные методы и приемы выполнения работ в кабинете, иных помещениях, а также требования охраны труда в возможных аварийных ситуациях.

1.3. К выполнению обязанностей заместителя директора по УВР в общеобразовательной организации допускаются лица:

- имеющие образование и стаж работы, соответствующие требованиям к квалификации (профстандарта) по своей должности;
- соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации, наличия личной медицинской книжки с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе при приеме на работу проходит в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы (если его профессия и должность не входит в утвержденный директором Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций.

1.5. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе должен пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности и электробезопасности, а также проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. Заместитель директора по УВР в целях соблюдения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной и электробезопасности при выполнении

работ;

- соблюдать требования производственной санитарии, правила личной гигиены;
- знать правила эксплуатации и требования безопасности при работе с ЭСО (персональным компьютером, мультимедийным проектором) и иной оргтехникой;
- знать способы рациональной организации рабочего места;
- иметь четкое представление об опасных и вредных факторах, связанных с выполнением работ на ЭСО и офисной оргтехнике, знать основные способы защиты от их воздействия;
- осуществлять контроль выполнения педагогическими работниками правил и требований охраны труда, инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся;
- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности окружающих в процессе выполнения работ либо во время нахождения на территории общеобразовательной организации;
- пользоваться электроприборами согласно инструкциям по эксплуатации;
- выполнять только ту работу, которая относится к должностным обязанностям и поручена непосредственно директором школы, при создании условий безопасного ее выполнения;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации, сигналы оповещения о пожаре;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные режимы труда и отдыха, трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкции по охране труда при выполнении работ и работе с оборудованием;
- соблюдать должностную инструкцию заместителя директора по УВР школы.

1.7. Опасные и (или) вредные производственные факторы, которые могут воздействовать в процессе работы на заместителя директора по УВР, отсутствуют.

1.8. Перечень профессиональных рисков и опасностей:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места;
- зрительное утомление при длительной работе с документами, на персональном компьютере (ноутбуке);
- поражение электрическим током при использовании неисправных электрических розеток, выключателей;
- поражение электрическим током при использовании неисправных ЭСО, оргтехники, при отсутствии заземления / зануления;
- поражение электрическим током при использовании кабелей питания с поврежденной изоляцией, несертифицированных и самодельных удлинителей;
- снижение общего иммунного состояния организма вследствие продолжительного воздействия на сотрудника электромагнитного излучения при работе с оргтехникой;
- статические нагрузки при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке;
- возможность получения травмы вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями или при использовании их не по прямому назначению;
- эмоциональные перегрузки.

1.9. В случае травмирования уведомить непосредственного руководителя любым доступным способом в ближайшее время. При обнаружении недостатков в работе оборудования или поломок мебели сообщить заместителю директора по АХЧ и не использовать в кабинете до полного устранения всех недостатков и получения разрешения.

1.10. В целях соблюдения правил личной гигиены и эпидемиологических норм заместитель директора по УВР должен:

- оставлять верхнюю одежду, обувь в предназначенных для этого местах;
- мыть руки с мылом, использовать кожные антисептики после соприкосновения с

загрязненными предметами, перед началом работы, после посещения туалета, перед приемом пищи;

- не допускать приема пищи в рабочем кабинете, проветривать кабинет;
- соблюдать требования СП 2.4.3648-20, СанПиН 1.2.3685-21, СП 3.1/2.4.3598-20.

1.11. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.12. Заместитель директора по УВР, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда, рассматривается как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда в школе, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательной организации должен приходить на работу в чистой, опрятной одежде, перед началом работы вымыть руки.

2.2. Проверить окна в кабинете на наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.3. Визуально оценить состояние выключателей, включить полностью освещение в кабинете заместителя директора по УВР и убедиться в исправности электрооборудования:

- осветительные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- уровень искусственной освещенности в кабинете заместителя директора по учебно-воспитательной работе должен составлять 300 люкс;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.4. Убедиться в свободности выхода из рабочего кабинета, проходов.

2.5. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности, в наличии аптечки первой помощи и укомплектованности ее медикаментами.

2.6. Убедиться в безопасности своего рабочего места:

- проверить мебель на предмет ее устойчивости и исправности;
- проверить плотность подведения кабелей питания к системному блоку и монитору, оргтехнике, не допускать переплетения кабелей питания;
- проверить правильное расположение монитора, системного блока, клавиатуры, мыши;
- убедиться в отсутствии посторонних предметов на мониторе и системном блоке компьютера, иной оргтехнике;
- убедиться в устойчивости находящихся в сгруппированном положении рабочих документов, папок;

2.7. Провести осмотр санитарного состояния кабинета заместителя директора по УВР. Рационально организовать свое рабочее место, привести его в порядок. Осуществить подготовку необходимой рабочей документации;

2.8. Проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей, необходимых для работы заместителя директора по учебно-воспитательной работе школы;

2.9. Произвести сквозное проветривание административного кабинета, открыв окна и двери. Окна в открытом положении фиксировать крючками или ограничителями;

2.10. Провести проверку работоспособности персонального компьютера (ноутбука), удостовериться в полной исправности оргтехники. При необходимости провести необходимую регулировку монитора, протереть экран монитора с помощью специальных салфеток.

2.11. В соответствии с планом работы, согласованным с директором школы, равномерно распределить выполнение намеченной работы с обязательными перерывами на отдых и прием пищи.

2.12. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Во время работы заместителю директора по учебно-воспитательной работе необходимо соблюдать порядок в административном кабинете, не загромождать свое рабочее место, выход из кабинета и подходы к первичным средствам пожаротушения бумагой, документами, папками и любыми другими посторонними предметами.

3.2. В процессе работы соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила личной гигиены.

3.3. Не выполнять действий, которые потенциально способны привести к несчастному случаю.

3.4. В целях обеспечения необходимой естественной освещенности рабочего кабинета не ставить на подоконники цветы, не располагать папки, документы и иные предметы.

3.5. ЭСО, включая персональный компьютер (ноутбук), иную оргтехнику использовать только в исправном состоянии и в соответствии с инструкцией по эксплуатации и (или) техническим паспортом.

3.6. При использовании ЭСО выполнять мероприятия, предотвращающие неравномерность освещения и появление бликов на экране. Выключать или переводить в режим ожидания электронные средства обучения, когда их использование приостановлено или завершено.

3.7. Регулировать монитор в соответствии с рабочей позой, так как рациональная рабочая поза способствует уменьшению утомляемости в процессе работы. Конструкция рабочего кресла должна позволять изменять позу с целью снижения статического напряжения мышц шейно-плечевой области и спины для предупреждения развития утомления.

3.8. При длительном отсутствии на рабочем месте отключать от электросети средства оргтехники и другое оборудование за исключением оборудования, определенного для круглосуточной работы.

3.9. Клавиатуру и мышь ежедневно дезинфицировать в соответствии с рекомендациями производителя либо с использованием растворов или салфеток на спиртовой основе, содержащих не менее 70% спирта.

3.10. Не использовать в работе мониторы на основе электронно-лучевых трубок.

3.11. При недостаточной освещенности рабочего места для дополнительного его освещения использовать настольную лампу.

3.12. Не использовать в помещении кабинета заместителя директора по УВР переносные отопительные приборы с инфракрасным излучением, а также кипятильники, плитки и не сертифицированные удлинители.

3.13. При длительной работе с документами, за компьютером (ноутбуком) с целью снижения утомления зрительного анализатора, предотвращения развития познотонического утомления через час работы делать перерыв на 10-15 минут, во время которого следует выполнять комплекс упражнений для глаз, физкультурные паузы.

3.14. Для поддержания здорового микроклимата через каждые 2 ч работы проветривать административный кабинет, при этом окна фиксировать в открытом положении крючками или ограничителями.

3.15. При использовании ЭСО и оргтехники заместителю директора по УВР запрещается:

- смотреть прямо на луч света исходящий из проектора, прежде чем повернуться к аудитории лицом, необходимо отступить от экрана (интерактивной доски) в сторону;
- прикасаться к работающему или только что выключенному мультимедийному проектору, необходимо дать ему остыть;
- включать в электросеть и отключать от неё приборы, подключать комплектующие составляющие приборов мокрыми и влажными руками;
- допускать попадания влаги на поверхности используемых электроприборов;
- нарушать последовательность включения и выключения ЭСО и оргтехники, технологические процессы;
- выполнять выключение рывком за шнур питания;
- передвигать включенные в электрическую сеть электроприборы;
- размещать на электроприборах предметы (бумагу, ткань, вещи и т.п.);
- разбирать включенные в электросеть приборы;
- прикасаться к кабелям питания с поврежденной изоляцией;
- сгибать и заземлять кабели питания;
- оставлять без присмотра включенные электроприборы.

3.16. Заместителю директора по УВР необходимо придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны, осторожно и не спеша;
- не ходить по мокрому полу;
- при передвижении по лестничным пролетам соблюдать осторожность и внимательность, не наклоняться за перила, не перешагивать и не перепрыгивать через ступеньки;
- обращать внимание на неровности и скользкие места в помещениях и на территории школы, обходить их и остерегаться падения;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.17. Во избежание падения информационных стендов аккуратно располагать на них информацию, не сдвигать, не поправлять.

3.18. Соблюдать во время работы инструкцию по охране труда для заместителя директора по УВР в школе, установленный режим рабочего времени (труда) и времени отдыха, при работе с использованием электронных средств обучения, включая мультимедийный проектор и персональный компьютер руководствоваться «Инструкцией по охране труда при работе с ЭСО».

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Не допускается заместителю директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательной организации приступать к работе при плохом самочувствии или внезапной болезни.

4.2. Перечень основных возможных аварий и аварийных ситуаций, причины их вызывающие:

- пожар, возгорание, задымление, поражение электрическим током вследствие неисправности оргтехники и иных электроприборов, шнуров питания;
- неисправность мебели вследствие износа, порчи;
- прорыв системы отопления, водоснабжения, канализации из-за износа труб;
- террористический акт или угроза его совершения.

4.3. Заместитель директора по УВР обязан оперативно известить директора школы:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и обучающихся;
- о каждом произошедшем несчастном случае;
- об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.4. При возникновении неисправности ЭСО и оргтехники (посторонний шум, дым, искрение и запах гари) необходимо прекратить с ними работу и обесточить, сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной работе и использовать только после выполнения ремонта (получения нового) и получения разрешения.

4.5. В случае получения травмы заместитель директора по УВР должен прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи, поставить в известность директора школы (при отсутствии иное должностное лицо) и обратиться в медицинский пункт. При получении травмы иным работником или обучающимся оказать ему первую помощь. Вызвать медицинского работника общеобразовательной организации, при необходимости, вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 103 и сообщить о происшествии директору школы. Обеспечить до начала расследования сохранность обстановки на месте происшествия, а если это невозможно (существует угроза жизни и здоровью окружающих) – фиксирование обстановки путем фотографирования или иным методом. Оказать содействие при проведении расследования несчастного случая.

4.6. В случае возникновения задымления или возгорания в административном кабинете, заместитель директора по УВР должен немедленно прекратить работу, вывести сотрудников и посетителей из кабинета – опасной зоны, вызвать пожарную охрану по телефону 01 (101 – с мобильного), оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, сообщить директору школы. При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения.

4.7. При аварии (прорыве) в системе отопления, водоснабжения в административном кабинете необходимо оперативно сообщить о происшедшем заместителю директора по административно-хозяйственной работе (завхозу).

4.8. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда после завершения работы**

5.1. По окончании работы заместителю директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательной организации необходимо выключить все ЭСО и оргтехнику, обесточить их отключением из электросети.

5.2. Внимательно осмотреть рабочее место и административный кабинет, привести его в порядок. Убрать с рабочего стола документацию, канцелярские принадлежности, носители информации в отведенные для хранения места.

5.3. Удостовериться, что помещение рабочего кабинета приведено в пожаробезопасное состояние, огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации



огнетушителя передать его лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для последующей перезарядки. Установить в кабинете новый огнетушитель.

5.4. Проветрить помещение кабинета заместителя директора по учебно-воспитательной работе общеобразовательной организации.

5.5. Проконтролировать проведение влажной уборки, а также вынос мусора из помещения административного кабинета.

5.6. Закрыть окна, вымыть руки, перекрыть воду и выключить свет.

5.7. Сообщить заместителю директора по АХЧ о недостатках, влияющих на безопасность труда, пожарную безопасность, обнаруженных во время работы.

5.8. При отсутствии недостатков закрыть кабинет заместителя директора по УВР на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# Инструкция

## по охране труда для учителя

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для учителя школы разработана с учетом СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»; СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», а также статей 212, 214 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов по охране и безопасности труда.

1.2. Данная инструкция по охране труда для учителя устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы сотрудника, выполняющего обязанности учителя в школе, требования охраны труда в аварийных ситуациях, определяет безопасные методы и приемы работ педагога на рабочем месте.

1.3. К выполнению обязанностей учителя допускаются лица соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее с периодичностью не реже 1 раза в 2 года), вакцинации и имеющие личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Принимаемый на работу учитель обязан пройти в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала самостоятельной работы (если его профессия и должность не входит в утвержденный директором Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), проходить повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (ГОСТ 12.0.004-2015).

1.5. Учитель должен изучить настоящую инструкцию, пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, обучение правилам пожарной безопасности и электробезопасности и проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. Учитель в целях соблюдения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, инструкции по охране труда, охране жизни и здоровья обучающихся;
- обеспечивать режим соблюдения норм и правил по охране труда и пожарной безопасности во время организации образовательной деятельности;
- соблюдать правила личной гигиены;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации, сигналы оповещения о пожаре;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные режимы труда и отдыха;

- соблюдать должностную инструкцию учителя школы.
- 1.7. В процессе работы возможно воздействие на учителя следующих опасных факторов:
- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места;
  - перенапряжение зрительного и голосового анализаторов;
  - зрительное утомление при длительной работе с документами, тетрадями;
  - поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям электрооборудования и электроприборов с нарушенной изоляцией (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях);
  - повышенное психоэмоциональное напряжение;
  - повышенный уровень шума;
  - высокая плотность эпидемиологических контактов;
  - статические нагрузки при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке.

1.8. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.9. При заведовании учебным кабинетом необходимо соблюдать и выполнять требования инструкции по охране труда для заведующего учебным кабинетом общеобразовательной организации, при замене уроков - инструкцию по охране труда для учителя на замене.

1.10. Педагог, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда, рассматривается, как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Учитель общеобразовательной организации должен приходить на работу в чистой, опрятной одежде, перед началом работы вымыть руки. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Визуально оценить состояние выключателей, включить полностью освещение в учебном кабинете и убедиться в исправности электрооборудования:

- осветительные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- уровень искусственной освещенности в учебном кабинете должен составлять не менее 300 люкс;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.3. Проверить окна на наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.4. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности, в наличии аптечки первой помощи и укомплектованности ее медикаментами.

2.5. Убедиться в свободности выхода из учебного кабинета, проходов и соответственно в правильной расстановке мебели в учебном кабинете:

- между столами и стенами (светонесущей и противоположной светонесущей), а также между рядами столов – 50см;
- от учебной доски до первого ряда столов - 240 см;
- удаленность от учебной доски до последнего ряда столов - не более 860 см;

- парты (столы) расставлены в следующем порядке: меньшие по размеру - ближе к доске, большие по размеру - дальше от доски, цветовая маркировка присутствует.

2.6. Убедиться в безопасности рабочего места, проверить на устойчивость и исправность мебель в кабинете, убедиться в устойчивости находящихся в сгруппированном виде методических материалов и тетрадей.

2.7. Провести осмотр санитарного состояния учебного кабинета. Подготовить для работы требуемый учебный материал и оборудование, электронные средства обучения.

2.8. Произвести сквозное проветривание учебного кабинета, открыв окна или форточки и двери. Окна в открытом положении зафиксировать крючками, а форточки должны быть с ограничителями.

2.9. Удостовериться, что температура воздуха в учебном кабинете соответствует требуемым санитарным нормам 18-24°C, в теплый период года не более 28°C.

2.10. Проконтролировать наличие и исправное состояние наглядных пособий.

2.11. Провести проверку работоспособности персонального компьютера, удостовериться в исправности ЭСО, оргтехники, мультимедийного проектора в учебном кабинете.

2.12. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

2.13. При обнаружении недостатков в работе оборудования или поломок мебели сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной работе (завхозу) и не использовать данное оборудование и мебель в учебном кабинете до полного устранения всех выявленных недостатков и получения разрешения.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Во время работы необходимо соблюдать порядок в учебном кабинете, где проводятся занятия, не загромождать свое рабочее место и места обучающихся, а также выход из кабинета и подходы к первичным средствам пожаротушения.

3.2. В целях обеспечения необходимой естественной освещенности учебного кабинета не ставить на подоконники цветы, не располагать тетради, учебники и иные предметы.

3.3. При работе в кабинете соблюдать инструкцию по охране труда в учебном кабинете.

3.4. Поддерживать дисциплину и порядок во время занятий, требования настоящей инструкции по охране труда, не разрешать ученикам школы самовольно уходить с места проведения занятий без разрешения учителя общеобразовательной организации.

3.5. Во время перерывов между занятиями в отсутствии обучающихся проветривать помещение в соответствии с показателями продолжительности, указанными в СанПиН 1.2.3685-21, при этом оконные рамы фиксировать в открытом положении.

3.6. Все используемые в учебном кабинете демонстрационные электрические приборы должны быть исправны и иметь заземление/зануление.

3.7. Интерактивные доски, сенсорные экраны, информационные панели и иные средства отображения информации, а также компьютеры, ноутбуки, планшеты, моноблоки, иные электронные средства обучения (ЭСО) необходимо использовать в соответствии с инструкцией по эксплуатации и (или) техническим паспортом.

3.8. При использовании ЭСО выполняет мероприятия, предотвращающие неравномерность освещения и появление бликов на экране. Выключает или переводит в режим ожидания интерактивную доску и другие ЭСО, когда их использование приостановлено или завершено.

Расстояние от ближайшего места просмотра телевизионной аппаратуры до экрана должно быть не менее 2 метров.

3.9. При использовании электронного оборудования, в том числе сенсорного экрана, клавиатуры и мыши, интерактивного маркера ежедневно дезинфицирует их в соответствии с рекомендациями производителя либо с использованием растворов или салфеток на спиртовой основе, содержащих не менее 70% спирта.

3.10. Не использовать в помещении учебного кабинета переносные отопительные приборы с инфракрасным излучением, а также кипятильники, плитки, электрочайники, не сертифицированные удлинители.

3.11. Во избежание падения из окна, а также ранения стеклом, не вставать на подоконник.

3.12. Учителю необходимо придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны;
- при передвижении по лестничным пролетам следует соблюдать осторожность и внимательность, не перепрыгивать через ступеньки, не перевешиваться через перила, ходить осторожно и не спеша;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.13. При использовании ЭСО и оргтехники учителю запрещается:

- смотреть прямо на луч света исходящий из проектора, прежде чем повернуться к классу лицом, необходимо отступить от интерактивной доски в сторону;
- включать в электросеть и отключать от неё приборы, подключать комплектующие составляющие приборов мокрыми и влажными руками;
- нарушать последовательность включения и выключения, технологические процессы;
- размещать на электроприборах предметы (бумагу, ткань, вещи и т.п.);
- разбирать включенные в электросеть приборы;
- прикасаться к оголенным или с поврежденной изоляцией проводам;
- сгибать и заземлять кабели питания;
- прикасаться к работающему или только что выключенному мультимедийному проектору, необходимо дать ему остыть;
- допускать обучающихся к переноске и самостоятельному включению ЭСО;
- оставлять без присмотра включенные электроприборы.

3.14. Соблюдать во время работы настоящую инструкцию, иные инструкции по охране труда при выполнении работ и работе с оборудованием, установленный режим рабочего времени и времени отдыха.

3.15. При длительной работе с документами, тетрадями, за компьютером (ноутбуком) с целью снижения утомления зрительного анализатора, предотвращения развития познотонического утомления через час работы делать перерыв на 10-15 минут, во время которого следует выполнять комплекс упражнений для глаз, физкультурные паузы.

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Учитель школы обязан немедленно известить заместителя директора по УВР или директора школы:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью обучающихся и работников общеобразовательной организации;
- о факте возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний;
- о каждом несчастном случае, произошедшем в школе;
- об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого

профессионального заболевания (отравления).

4.2. В случае получения травмы учитель обязан прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи, поставить в известность директора школы (при отсутствии иное должностное лицо) и обратиться в медицинский пункт. При получении травмы иным работником или обучающимся необходимо оказать ему первую помощь. Вызвать медицинского работника общеобразовательной организации, при необходимости, вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 103 и сообщить о происшествии директору общеобразовательной организации. Обеспечить до начала расследования сохранность обстановки на месте происшествия, а если это невозможно (существует угроза жизни и здоровью окружающих) – фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом.

4.3. В случае появления задымления или возгорания в учебном кабинете, учитель обязан немедленно прекратить работу, принять меры к эвакуации обучающихся в безопасное место, оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, вызвать пожарную охрану по телефону 101, сообщить директору школы (при отсутствии – иному должностному лицу). При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения. При использовании огнетушителей не направлять в сторону людей струю углекислоты и порошка. При пользовании углекислотным огнетушителем во избежание обморожения не братья рукой за раструб огнетушителя.

4.4. При аварии (прорыве) в системе отопления, водоснабжения и канализации в учебном кабинете необходимо вывести обучающихся из помещения, оперативно сообщить о происшедшем заместителю директора по административно-хозяйственной работе (завхозу) общеобразовательной организации.

4.5. При возникновении неисправности в оргтехнике, ЭСО или ином электроприборе необходимо прекратить с ним работу и обесточить, сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной работе и использовать только после выполнения ремонта (получения нового) и получения разрешения.

4.6. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда по окончании работы**

5.1. Внимательно осмотреть учебный кабинет. Убрать учебные и наглядные пособия, методические пособия и раздаточный материал, которые использовались на занятиях, в места хранения.

5.2. Отключить ЭСО и оргтехнику, другие имеющиеся электроприборы от электросети.

5.3. Проветрить учебный кабинет.

5.4. Удостовериться в противопожарной безопасности помещения. Удостовериться, что противопожарные правила в помещении соблюдены, огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации огнетушителя передать его лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для последующей перезарядки. Установить в помещении новый огнетушитель.

5.5. Проконтролировать проведение влажной уборки, а также вынос мусора из помещения учебного кабинета.

5.6. Закрыть окна, вымыть руки, перекрыть воду и выключить свет.

5.7. Сообщить непосредственно заместителю директора по административно-хозяйственной работе (при отсутствии – иному должностному лицу) обо всех неисправностях оборудования, о поломках в водопроводной или канализационной системе, о недостатках, влияющих на безопасность и охрану труда, пожарную и электробезопасность, замеченных во время выполнения работ.

5.8. При отсутствии недостатков закрыть учебный кабинет на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# Инструкция

## по охране труда для педагога дополнительного образования

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для педагога дополнительного образования школы разработана на основе СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»; СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», а также статей 212, 214 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов по охране и безопасности труда.

1.2. Данная инструкция по охране труда для педагога дополнительного образования устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы сотрудника, выполняющего обязанности педагога дополнительного образования в школе, требования охраны труда в аварийных ситуациях, определяет безопасные методы и приемы работ на рабочем месте.

1.3. К выполнению обязанностей педагога дополнительного образования допускаются лица соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее с периодичностью не реже 1 раза в 2 года), вакцинации и имеющие личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе;

1.4. Принимаемый на работу педагог дополнительного образования обязан пройти в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы (если его профессия и должность не входит в утвержденный директором Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), проходить повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (ГОСТ 12.0.004-2015).

1.5. Педагог дополнительного образования должен изучить настоящую инструкцию, пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, обучение правилам пожарной безопасности и электробезопасности и проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. Педагог дополнительного образования в целях соблюдения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда и производственной санитарии, инструкции по охране труда, охране жизни и здоровья обучающихся;
- обеспечивать режим соблюдения норм и правил по охране труда и пожарной безопасности во время организации образовательной деятельности;
- соблюдать правила личной гигиены;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации, сигналы оповещения о пожаре;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;



- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные режимы труда и отдыха;
- соблюдать должностную инструкцию педагога дополнительного образования школы.

1.7. В процессе работы возможно воздействие на педагога дополнительного образования следующих опасных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места;
- перенапряжение зрительного и голосового анализаторов;
- зрительное утомление при длительной работе с документами, тетрадями;
- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям электрооборудования и электроприборов с нарушенной изоляцией (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях);
- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- повышенный уровень шума;
- высокая плотность эпидемиологических контактов;
- статические нагрузки при незначительной общей мышечной двигательной нагрузке.

1.8. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.9. Педагог дополнительного образования, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда, рассматривается, как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Педагог дополнительного образования общеобразовательной организации должен приходить на работу в чистой, опрятной одежде, перед началом работы вымыть руки. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Визуально оценить состояние выключателей, включить полностью освещение в кабинете для проведения дополнительных занятий и убедиться в исправности электрооборудования:

- осветительные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- уровень искусственной освещенности в кабинете для проведения дополнительных занятий должен составлять не менее 300 люкс;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.3. Проверить окна на наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.4. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности, в наличии аптечки первой помощи и укомплектованности ее медикаментами.

2.5. Убедиться в свободности выхода из кабинета для проведения дополнительных занятий, проходов и соответственно в правильной расстановке мебели в помещении.

2.6. Убедиться в безопасности рабочего места, проверить на устойчивость и исправность мебель в кабинете для проведения дополнительных занятий, убедиться в устойчивости находящихся в сгруппированном виде методических материалов.

2.7. Провести осмотр санитарного состояния кабинета для проведения дополнительных занятий. Подготовить для работы требуемый учебный материал и оборудование, электронные средства обучения.

2.8. Проконтролировать наличие и исправное состояние наглядных и учебных пособий.

2.9. Произвести сквозное проветривание учебного кабинета, открыв окна или форточки и двери. Окна в открытом положении зафиксировать крючками, а форточки должны быть с ограничителями.

2.10. Удостовериться, что температура воздуха в помещении кабинета соответствует требуемым санитарным нормам 18-24°C, в теплый период года не более 28°C.

2.11. Провести проверку работоспособности персонального компьютера, удостовериться в исправности ЭСО, оргтехники, мультимедийного проектора.

2.12. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

2.13. При обнаружении недостатков в работе оборудования или поломок мебели сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной работе (завхозу) и не использовать данное оборудование и мебель в кабинете для проведения дополнительных занятий до полного устранения всех выявленных недостатков и получения разрешения.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Во время работы необходимо соблюдать порядок в учебном кабинете, где проводятся дополнительные занятия, не загромождать свое рабочее место и места обучающихся, а также выход из кабинета и подходы к первичным средствам пожаротушения.

3.2. В целях обеспечения необходимой естественной освещенности учебного кабинета для проведения дополнительных занятий не ставить на подоконники цветы, не располагать учебную и методическую литературу, поделки, иные предметы.

3.3. При работе в кабинете для проведения дополнительных занятий соблюдать инструкцию по охране труда в учебном кабинете.

3.4. Поддерживать дисциплину и порядок во время занятий, требования настоящей инструкции по охране труда, не разрешать ученикам самовольно уходить из кабинета без разрешения педагога дополнительного образования, не оставлять обучающихся одних без контроля.

3.5. Во время перерывов между занятиями в отсутствие обучающихся проветривать помещение в соответствии с показателями продолжительности, указанными в СанПиН 1.2.3685-21, при этом оконные рамы фиксировать в открытом положении.

3.6. Наглядные и учебные пособия применять только в исправном состоянии, соблюдая правила безопасности и утверждённые методики.

3.7. Все используемые в кабинете для проведения дополнительных занятий демонстрационные электрические приборы должны быть исправны и иметь заземление/зануление.

3.8. Интерактивные доски, сенсорные экраны, информационные панели и иные средства отображения информации, а также компьютеры, ноутбуки, планшеты, моноблоки, иные электронные средства обучения (ЭСО) необходимо использовать в соответствии с инструкцией по эксплуатации и (или) техническим паспортом.

3.9. При использовании ЭСО выполнять мероприятия, предотвращающие неравномерность освещения и появление бликов на экране. Выключать или переводить в режим ожидания интерактивную доску и другие ЭСО, когда их использование приостановлено или завершено. Расстояние от ближайшего места просмотра телевизионной аппаратуры до экрана соблюдать не менее 2 метров.

3.10. При использовании электронного оборудования, в том числе сенсорного экрана, клавиатуры и мыши, интерактивного маркера ежедневно дезинфицировать их в соответствии с рекомендациями производителя либо с использованием растворов или салфеток на спиртовой основе, содержащих не менее 70% спирта.

3.11. Не использовать в помещении кабинета для проведения дополнительных занятий переносные отопительные приборы с инфракрасным излучением, а также кипятильники, плитки, электрочайники, не сертифицированные удлинители.

3.12. Во избежание падения из окна, а также ранения стеклом, не вставать на подоконник.

3.13. Педагогу дополнительного образования необходимо придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны;
- при передвижении по лестничным пролетам следует соблюдать осторожность и внимательность, не перепрыгивать через ступеньки, не перевешиваться через перила, ходить осторожно и не спеша;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.14. При использовании ЭСО и оргтехники педагогу дополнительного образования запрещается:

- смотреть прямо на луч света исходящий из проектора, прежде чем повернуться к классу лицом, необходимо отступить от интерактивной доски в сторону;
- включать в электросеть и отключать от неё приборы, подключать комплектующие составляющие приборов мокрыми и влажными руками;
- нарушать последовательность включения и выключения, технологические процессы;
- размещать на электроприборах предметы (бумагу, ткань, вещи и т.п.);
- разбирать включенные в электросеть приборы;
- прикасаться к оголенным или с поврежденной изоляцией проводам;
- сгибать и заземлять кабели питания;
- прикасаться к работающему или только что выключенному мультимедийному проектору, необходимо дать ему остыть;
- допускать обучающихся к переноске и самостоятельному включению ЭСО;
- оставлять без присмотра включенные электроприборы.

3.15. Соблюдать во время работы настоящую инструкцию по охране труда для педагога дополнительного образования, иные инструкции по охране труда при выполнении работ и работе с оборудованием и инструментами, установленный режим рабочего времени и времени отдыха.

3.16. При длительной работе с документами, за компьютером (ноутбуком) с целью снижения утомления зрительного анализатора, предотвращения развития познотонического утомления через час работы делать перерыв на 10-15 минут, во время которого следует выполнять комплекс упражнений для глаз, физкультурные паузы.

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Педагог дополнительного образования обязан немедленно известить заместителя директора по УВР или директора школы:

- о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью обучающихся и работников

общеобразовательной организации;

- о факте возникновения групповых инфекционных и неинфекционных заболеваний;
- о каждом несчастном случае, произошедшем в школе;
- об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4.2. В случае получения травмы педагог дополнительного образования обязан прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи, поставить в известность директора школы (при отсутствии иное должностное лицо) и обратиться в медицинский пункт. При получении травмы иным работником или обучающимся необходимо оказать ему первую помощь. Вызвать медицинского работника общеобразовательной организации, при необходимости, вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 03 (103) и сообщить о происшествии директору общеобразовательной организации. Обеспечить до начала расследования сохранность обстановки на месте происшествия, а если это невозможно (существует угроза жизни и здоровью окружающих) – фиксирование обстановки путем составления схемы, протокола, фотографирования или иным методом.

4.3. В случае появления задымления или возгорания в учебном кабинете, педагог дополнительного образования обязан немедленно прекратить работу, принять меры к эвакуации обучающихся в безопасное место, оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, вызвать пожарную охрану по телефону 01 (101), сообщить директору школы (при отсутствии – иному должностному лицу). При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения. При использовании огнетушителей не направлять в сторону людей струю углекислоты и порошка. При пользовании углекислотным огнетушителем во избежание обморожения не братья рукой за раструб огнетушителя.

4.4. При аварии (прорыве) в системе отопления, водоснабжения и канализации в кабинете для проведения дополнительных занятий необходимо вывести обучающихся из помещения, оперативно сообщить о происшедшем заместителю директора по административно-хозяйственной работе (завхозу) общеобразовательной организации.

4.5. При возникновении неисправности в оргтехнике, ЭСО или ином электроприборе необходимо прекратить с ним работу и обесточить, сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной работе и использовать только после выполнения ремонта (получения нового) и получения разрешения.

4.6. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда по окончании работы**

5.1. Внимательно осмотреть учебный кабинет для проведения дополнительных занятий. Убрать учебные и наглядные пособия, методические пособия и раздаточный материал, которые использовались на занятиях, в места хранения.

5.2. Отключить ЭСО и оргтехнику, другие имеющиеся электроприборы от электросети.

5.3. Проветрить учебный кабинет для проведения дополнительных занятий.

5.4. Удостовериться в противопожарной безопасности помещения. Удостовериться, что противопожарные правила в помещении соблюдены, огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации огнетушителя передать его лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для последующей перезарядки. Установить в помещении новый огнетушитель.

5.5. Проконтролировать проведение влажной уборки, а также вынос мусора из помещения учебного кабинета для проведения дополнительных занятий.

5.6. Закрыть окна, вымыть руки, перекрыть воду и выключить свет.

5.7. Сообщить непосредственно заместителю директора по административно-хозяйственной работе (при отсутствии – иному должностному лицу) обо всех неисправностях оборудования, о поломках в водопроводной или канализационной системе, о недостатках, влияющих на безопасность и охрану труда, пожарную и электробезопасность, замеченных во время выполнения работ.

5.8. При отсутствии недостатков закрыть учебный кабинет для проведения дополнительных занятий на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# Инструкция

## по охране труда для уборщика служебных помещений в школе

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для уборщика служебных помещений в школе разработана в соответствии с Постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» и от 28 января 2021 года № 2 «Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания», разделом X Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране и безопасности труда.

1.2. Данная инструкция устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы сотрудника, выполняющего обязанности уборщика служебных помещений школы, определяет безопасные методы и приемы выполнения работ на рабочем месте, меры безопасности при работе с оборудованием и инвентарем, а также требования охраны труда в возможных аварийных ситуациях в общеобразовательной организации.

1.3. К выполнению обязанностей уборщика служебных помещений в школе допускаются лица, имеющие образование, соответствующее требованиям к квалификации (профстандарта) по своей должности, соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя, обязательного психиатрического освидетельствования (не реже 1 раз в 5 лет), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации, наличия личной медицинской книжки с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Уборщик служебных помещений при приеме на работу в общеобразовательную организацию проходит в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы (если его профессия и должность не входит в утвержденный директором школы Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (ГОСТ 12.0.004-2015).

1.5. Уборщик в общеобразовательной организации должен пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности и электробезопасности, а также проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. Для осуществления доступа к дезинфицирующим средствам и их использованию пройти соответствующее обучение в общеобразовательной организации.

1.7. В процессе работы на уборщика служебных помещений школы возможно воздействие следующих опасных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещенности рабочего места в общеобразовательной организации;
- химические и (или) термические ожоги кожи лица, рук, иных частей тела при неаккуратном

использовании дезинфицирующих, моющих и чистящих средств, горячей воды, при выполнении работ без использования СИЗ;

- травмирование глаз вследствие попадания газообразных, жидких или порошкообразных чистящих и (или) дезинфицирующих средств, пыли и (или) мелких частиц мусора, находящихся на поверхности очищаемых поверхностей;
- раздражения и аллергические реакции кожи рук при работе с чистящими, моющими и дезинфицирующими средствами;
- механические травмы кожи рук, полученные вследствие соприкосновения с мусором в виде заостренных частиц дерева, стекла и (или) металла из-за нарушения правил использования средств индивидуальной защиты;
- травмирование при работе с неисправным инвентарем;
- травмирование при падении на скользких и (или) неровных участках пола, ступенях лестниц, а также при падении с высоты, стремянки;
- поражение электрическим током при использовании неисправных электрических розеток, выключателей, пылесосов в общеобразовательной организации.

1.8. Уборщик в целях выполнения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной и электробезопасности при выполнении работ в общеобразовательной организации;
- соблюдать требования производственной санитарии, правила личной гигиены;
- знать правила эксплуатации и требования безопасности при работе со стремянками;
- иметь четкое представление об опасных и вредных факторах, связанных с выполнением работ с использованием моющих, чистящих и дезинфицирующих средств;
- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности сотрудников и обучающихся в процессе выполнения работ;
- выполнять только ту работу, которая относится к должностным обязанностям и поручена непосредственно заместителем директора по административно-хозяйственной части (завхозом), при создании условий безопасного ее выполнения;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации в школе, сигналы оповещения о пожаре;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения;
- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные в школе режимы труда и отдыха, трудовую дисциплину;
- соблюдать должностную инструкцию уборщика служебных помещений в школе.

1.9. Уборщик служебных помещений школы согласно Типовым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты обеспечивается и использует в работе следующие СИЗ:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт. или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт.;
- перчатки с полимерным покрытием – 6 пар;
- перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар.

1.10. Помещение для хранения и обработки уборочного инвентаря, а также приготовления дезинфицирующих растворов должно быть не менее 4 м<sup>2</sup>.

1.11. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.12. Уборщик служебных помещений, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда в школе, рассматривается как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Уборщик служебных помещений должен приходить на работу в общеобразовательную организацию в чистой, опрятной одежде. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Визуально оценить состояние выключателей, включить освещение и убедиться в исправности электрооборудования:

- осветительные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- уровень искусственной освещенности в рекреациях и вестибюлях должен составлять не менее 200 люкс;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.3. Проверить окна в убираемых помещениях на целостность, наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.4. Удостовериться, что температура воздуха соответствует санитарным нормам: в рекреациях и вестибюлях 18-24°C, в туалетных 18-26°C, в теплый период года не более 28°C.

2.5. Проверить годность к эксплуатации и применению средств индивидуальной защиты. Надеть полагающуюся по нормам спецодежду, застегнуть на все пуговицы, убрать из карманов острые и режущие предметы. Не застёгивать одежду булавками и иголками. Обувь должна быть удобной, подошва не скользкой.

2.6. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности.

2.7. Произвести сквозное проветривание убираемых помещений школы, открыв окна и двери. Окна в открытом положении фиксировать крючками или ограничителями.

2.8. Убедиться в наличии и исправности рабочего инвентаря: швабры, тряпки и ведра, совки, веники и метлы. Все материалы и оборудование, используемые для уборки и дезинфекции, должны быть исправными, безусловно чистыми. Не использовать ломкие швабры, ветхую ветошь, емкости с внешними признаками повреждения и коррозии.

2.9. Убедиться в наличии сигнальной маркировки на уборочном инвентаре, который маркируется в зависимости от назначения помещений и видов работ. Инвентарь для уборки туалетов должен иметь иную маркировку и храниться отдельно от другого инвентаря.

2.10. При необходимости использования стремянки убедиться в наличии маркировки на ней, содержащей информацию в соответствии с ГОСТ Р 58758-2019 с указанием инвентарного номера, даты следующего испытания. Убедиться в отсутствии деформации узлов, трещин в металле, заусенцев, острых краев, нарушений крепления ступенек к тетивам стремянки, ее устойчивости.

2.11. При необходимости использования пылесоса убедиться в целостности его корпуса, вилки и шнура питания, удостовериться в его исправности.

2.12. Проверить наличие теплой воды и необходимых для работы дезинфицирующих, моющих и чистящих средств. Не использовать для подогрева воды электрокипятильники.



2.13. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

2.14. При обнаружении недостатков в работе оборудования или хозяйственного инвентаря сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу) и не использовать данное оборудование и инвентарь до полного устранения всех выявленных недостатков и получения разрешения.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Осуществляя согласно графику ежедневную влажную уборку помещений школы с применением моющих и дезинфицирующих средств, обработку дверных ручек, поручней, выключателей, соблюдать требования по применению средств индивидуальной защиты.

3.2. Уборку учебных и вспомогательных помещений проводить в отсутствие обучающихся, при открытых окнах или фрамугах, предварительно зафиксировав их ограничителями.

3.3. Использовать уборочный инвентарь в соответствии с его маркировкой, в зависимости от назначения помещений и видов работ. Использовать разную ветошь для разных видов и мест выполнения уборки.

3.4. Осуществляя влажную уборку мебели с применением моющих и дезинфекционных средств, соблюдать осторожность, обращать внимание на выбоины, заусеницы и сколы мебели, выступающие мебельные шурупы, винты и болты.

3.5. При приготовлении моющих и дезинфицирующих растворов не превышать установленную концентрацию и температуру растворов, не разбрызгивать растворы, использовать перчатки.

3.6. Открывать краны и вентили необходимо плавно, без рывков и усилий.

3.7. Приготовление дезинфекционных растворов осуществлять в соответствии с инструкцией перед непосредственным их применением.

3.8. Применять исключительно разрешенные к использованию в детских организациях моющие и дезинфицирующие средства, которые не портят материалы и конструкции, используемые для внутренней отделки помещений, оборудования, спортивного инвентаря, не фиксируют органические загрязнения на обрабатываемых поверхностях.

3.9. Все работы с дезинфицирующими средствами проводить в средствах индивидуальной защиты и с учетом характеристик применяемого дезинфицирующего средства, избегая его попадания на кожу и в глаза.

3.10. Во время работы с дезинфицирующими средствами запрещено пить, принимать пищу. После выполнения работы с дезинфицирующими средствами тщательно вымыть руки с мылом.

3.11. Соблюдать осторожность при уборке тамбуров, лестниц. Не становиться на мокрые ступени, не наступать лишь на край ступени.

3.12. Чистку и мойку дверного полотна, обработку дверных ручек дезинфицирующими средствами выполнять при закрытых дверях.

3.13. Не использовать при уборке бензин, керосин и иные легковоспламеняющиеся жидкости.

3.14. При периодическом проветривании рекреаций и холлов школы, проветривании иных помещений без присутствия обучающихся, окна открывать осторожно и без рывков, фиксировать в открытом положении ограничителями. Проветривание осуществлять в соответствии с показателями продолжительности (СанПиН 1.2.3685-21):

**Температура наружного воздуха, °С Рекреации между учебными занятиями, мин**

от +10 до +6	25-35
от +5 до 0	20-30
от 0 до -5	15-25
от -5 до -10	10-15
ниже -10	5-10

3.15. Не собирать мусор незащищенными руками, использовать совок и щетку (веник).

3.16. Не допускать переполнение корзин для мусора в помещениях. Не утрамбовывать мусор руками в корзинах и в мусорных контейнерах на территории школы, не сжигать мусор на собственной территории, в том числе в мусоросборниках.

3.17. Пользоваться исправной и проверенной стремянкой, выполняя работу вдвоем (для страховки), соблюдая при этом инструкцию по охране труда при работе на стремянке.

3.18. При мытье окон не становиться на подоконник, не использовать стремянку. Не допускается мытье окон с имеющимися трещинами, использование больших усилий, нажимов и толчков на стекла.

3.19. При уборке любого электротехнического оборудования необходимо удостовериться, что оно отключено от источника энергии.

3.20. При использовании электропылесоса запрещается:

- включать его в электросеть и отключать мокрыми руками;
- допускать попадания влаги на поверхности электроприбора;
- класть на него ветошь, тряпки;
- нарушать технологические процессы;
- прикасаться к оголенному или с поврежденной изоляцией шнуру питания;
- заземлять, перегибать шнур питания;
- открывать и производить его чистку при включенном электропитании;
- разбирать включенный в электросеть пылесос;
- выполнять выключение рывком за шнур питания;
- оставлять без присмотра включенный в электрическую сеть пылесос.

3.21. При длительном отсутствии на рабочем месте отключать от электросети пылесос.

3.22. При подъеме и переноске ведер с водой и иных предметов соблюдать предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей:

- при разовом подъеме (без перемещения): женщинами - не более 15 кг, мужчинами - не более 50 кг;
- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час): женщинами - до 10 кг, мужчинами - до 30 кг;
- постоянно в течение рабочего дня: женщинами - до 7 кг, мужчинами - до 15 кг.

3.23. Во время работы в общеобразовательной организации быть вежливым, вести себя спокойно и выдержанно, избегать конфликтных ситуаций, которые могут вызвать нервно-эмоциональное напряжение и отразиться на безопасности труда.

3.24. Быть внимательным в работе, не отвлекаться посторонними делами и разговорами, выполнять только ту работу, которая относится к должностным обязанностям и поручена заместителем директора по административно-хозяйственной части (завхозом), при создании условий безопасного ее выполнения.

3.25. Не выполнять действий, которые потенциально способны привести к несчастному случаю (хождение по мокрому полу, чистка розеток, выключателей или электрошита мокрой тряпкой, передвижение мебели при наличии на ней оборудования или стеклянных предметов).

3.26. Не использовать для сидения и (или) в виде подставки случайные предметы и оборудование. Не допускается также облокотиться на мебель, окно или зеркало.

3.27. Во избежание травмирования не допускается:

- пользоваться неисправными вентилями и кранами;
- использовать неисправный и с повреждениями уборочный инвентарь;
- оставлять в проходах и дверных проемах, на лестничных площадках общеобразовательной организации уборочный инвентарь;
- мыть руки в растворителях;
- прикасаться к открытым токоведущим частям оборудования, к оголенным или с поврежденной изоляцией проводам.

3.28. Уборщику необходимо придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны, осторожно и не спеша;
- при передвижении по лестничным пролетам соблюдать осторожность и внимательность, не наклоняться за перила, не перешагивать и не перепрыгивать через ступеньки;
- обращать внимание на неровности и скользкие места в помещениях и на территории общеобразовательной организации, обходить их и остерегаться падения;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.29. Соблюдать в работе инструкцию по охране труда для уборщика служебных помещений, санитарно-гигиенические нормы и правила личной гигиены, установленный в школе режим рабочего времени (труда) и времени отдыха, правила ношения спецодежды и использования иных средств индивидуальной защиты.

3.30. Не допускать к моющим, чистящим и дезинфицирующим средствам, к выполнению уборки, переноске ведер с водой посторонних лиц и обучающихся общеобразовательной организации.

3.31. Не использовать в подсобном помещении переносные отопительные приборы с инфракрасным излучением и с открытой спиралью, а также кипятильники, плитки и не сертифицированные удлинители.

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Не допускается уборщику служебных помещений приступать к работе в общеобразовательной организации при плохом самочувствии или внезапной болезни.

4.2. В случае попадания в глаза моющих или дезинфицирующих средств, тщательно промыть глаза водой и обратиться к медицинской сестре.

4.3. В случае появления раздражения на коже рук вследствие использования моющих и дезинфицирующих средств, вымыть руки с мылом и нанести питательный крем.

4.4. Если разбилось стекло, зеркало или иные стеклянные предметы, не собирать осколки руками, использовать веник и совок.

4.5. При возникновении неисправности пылесоса, обнаружении искрения, дыма, запаха гари или неестественного шума (стука) необходимо прекратить с ним работу и обесточить, сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу) и использовать только после выполнения ремонта и получения разрешения.

4.6. В случае получения травмы уборщик должен прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи, обратиться в медицинский пункт и поставить в известность директора школы. При получении травмы иным сотрудником или обучающимся

оказать ему первую помощь. Вызвать медицинского работника общеобразовательной организации, при необходимости, вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 03 (103) и сообщить о происшествии директору школы. Обеспечить до начала расследования сохранность обстановки на месте происшествия, а если это невозможно (существует угроза жизни и здоровью окружающих) – фиксирование обстановки путем фотографирования или иным методом. Оказать содействие при проведении расследования несчастного случая.

4.7. В случае возникновения задымления или возгорания в помещении, уборщик служебных помещений должен немедленно прекратить работу, принять меры к эвакуации людей из данного помещения в безопасное место, оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, вызвать пожарную охрану по телефону 01 (101, 112), сообщить директору школы. При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения.

4.8. При аварии (прорыве) в системе водоснабжения, канализации или отопления необходимо оперативно сообщить о происшедшем заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу) общеобразовательной организации.

4.9. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда после завершения работы**

5.1. По окончании работы весь инвентарь промыть с использованием моющих средств, ополоснуть проточной водой и просушить.

5.2. Инвентарь для туалетов после использования обработать дезинфекционными средствами в соответствии с инструкцией по их применению.

5.3. Пылесос отключить от электросети, аккуратно вынув вилку из розетки. Очистить, протереть корпус и расположить в место хранения.

5.4. Удостовериться, что убираемые помещения приведены в пожаробезопасное состояние, огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации огнетушителя сообщить лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для установки перезаряженного (нового) огнетушителя.

5.5. Внимательно осмотреть подсобное помещение, привести его в порядок.

5.6. Снять спецодежду и разместить в место хранения (шкаф).

5.7. Вымыть руки с мылом, после чего смазать кремом для рук.

5.8. Перекрыть воду, закрыть окна, выключить свет.

5.9. Сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу) о выявленных неисправностях уборочного инвентаря, мебели, о недостатках в работе водопроводной, отопительной или канализационной систем.

5.10. Сообщить специалисту по охране труда общеобразовательной организации о недостатках (при наличии) в обеспечении безопасных условий труда на рабочем месте, охраны здоровья.

5.11. При отсутствии недостатков закрыть подсобное помещение на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# **Инструкция по охране труда для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**

## **1. Общие требования охраны труда**

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений школы разработана в соответствии с Постановлениями Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года № 2 «Об утверждении СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания»; Приказами Минтруда России от 27 ноября 2020 года №835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями» и от 27 ноября 2020 года № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с электроинструментом и приспособлениями», с разделом X Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

1.2. Данная инструкция устанавливает требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы сотрудника, выполняющего обязанности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания школы, определяет безопасные методы и приемы выполнения работ на рабочем месте, меры безопасности при работе с оборудованием и инструментами, а также требования охраны труда в возможных аварийных ситуациях в общеобразовательной организации.

1.3. К выполнению обязанностей рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в школе допускаются лица, имеющие образование, соответствующее требованиям к квалификации (профстандарта) по своей должности, соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя, обязательного психиатрического освидетельствования (не реже 1 раз в 5 лет), профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации, наличия личной медицинской книжки с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий при приеме на работу в общеобразовательную организацию проходит в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы (если его профессия и должность не входит в утвержденный директором школы Перечень освобожденных от прохождения инструктажа профессий и должностей), повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (ГОСТ 12.0.004-2015).

1.5. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы должен пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, обучение методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, правилам пожарной безопасности и электробезопасности, а также проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности.

1.6. Для выполнения работ с переносным электроинструментом и ручными электрическими машинами класса I в помещениях с повышенной опасностью работник должен иметь группу II по электробезопасности.

1.7. В процессе работы на рабочего по комплексному обслуживанию зданий школы возможно воздействие следующих опасных и (или) вредных производственных факторов:

- недостаточная освещенность рабочей зоны;
- повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны;
- травмирование при работе с ручными инструментами;
- травмирование при работе с ручным электроинструментом и приспособлениями;
- острые кромки, заусенцы на поверхности материалов, оборудования, инструмента, приспособлений, оснастки и пр.;
- отлетающая стружка, осколки и мелкие частицы обрабатываемого материала;
- повышенный уровень шума, вибрации;
- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям электрооборудования, шнурам питания, проводам и проводке с поврежденной изоляцией;
- падение с высоты при работе на лестнице, стремянке;
- вредные вещества в красках, действующие на работника через дыхательные пути, пищеварительную систему, кожный покров и слизистые оболочки органов зрения и обоняния;
- повышенная или пониженная температура воздуха рабочих зон;
- физические и нервно-психические перегрузки.

1.8. Рабочий в целях выполнения требований охраны труда обязан:

- соблюдать требования охраны труда, пожарной и электробезопасности при выполнении работ в общеобразовательной организации;
- соблюдать требования производственной санитарии, правила личной гигиены;
- знать правила пользования индивидуальными и коллективными средствами защиты;
- иметь четкое представление об опасных факторах, связанных с работами с использованием ручного инструмента и электроинструмента;
- иметь четкое представление об опасных и вредных факторах, связанных с окрасочными работами;
- соблюдать требования технической документации изготовителя ручного инструмента, ручного электроинструмента и приспособлений;
- знать правила эксплуатации и требования безопасности при работе с лестницами и стремянками;
- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности сотрудников и обучающихся в процессе выполнения работ;
- выполнять только ту работу, которая относится к должностным обязанностям и поручена непосредственно заместителем директора по административно-хозяйственной части (завхозом), при создании условий безопасного ее выполнения;
- знать порядок действий при возникновении пожара или иной чрезвычайной ситуации и эвакуации в школе, сигналы оповещения о пожаре;
- знать месторасположение аптечки и уметь оказывать первую помощь пострадавшему;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные в школе режимы труда и отдыха, трудовую дисциплину;
- соблюдать должностную инструкцию рабочего по обслуживанию зданий школы.

1.9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы, согласно Типовым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивается и использует в работе следующие СИЗ:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - 1 шт.;
- перчатки с полимерным покрытием – 6 пар;
- щиток защитный лицевой или очки защитные – до износа;
- средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа.

1.10. Обслуживание, ремонт, проверка, испытание и техническое освидетельствование ручного инструмента и электроинструмента, приспособлений должны осуществляться в соответствии с требованиями технической документации организации-изготовителя.

1.11. Перед выдачей рабочему по комплексному обслуживанию зданий школы электроинструмент проверяется работником, назначенным ответственным за содержание электроинструмента в исправном состоянии. Не реже одного раза в 6 месяцев электроинструмент, электрические ручные светильники и приспособления (в том числе кабели-удлинители) подвергаются периодической проверке, результаты заносятся в журнал.

1.12. Запрещается выполнять работу, находясь в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ, а также распивать спиртные напитки, употреблять наркотические средства, психотропные, токсические или другие одурманивающие вещества на рабочем месте или в рабочее время.

1.13. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда в школе, рассматривается как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий должен приходить на работу в общеобразовательную организацию в чистой, опрятной одежде. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Визуально оценить состояние выключателей, включить освещение и убедиться в исправности электрооборудования:

- осветительные приборы должны быть исправны и надежно подвешены к потолку, иметь целостную светорассеивающую конструкцию и не содержать следов загрязнений;
- коммутационные коробки должны быть закрыты крышками, корпуса выключателей и розеток не должны иметь трещин и сколов, а также оголенных контактов.

2.3. Проверить окна на целостность, наличие трещин и иное нарушение целостности стекол.

2.4. Проверить годность к эксплуатации и применению средств индивидуальной защиты. Надеть полагающуюся по нормам спецодежду, застегнуть на все пуговицы, убрать из карманов острые и режущие предметы. Не застёгивать одежду булавками. Не допускается осуществлять работы с ручным инструментом и электроинструментом в легкой и открытой обуви.

2.5. Удостовериться в наличии первичных средств пожаротушения, срока их пригодности и доступности, в наличии аптечки первой помощи.

2.6. Произвести сквозное проветривание рабочего помещения, открыв окна и двери. Окна в открытом положении фиксировать крючками или ограничителями.

2.7. Проверить освещенность рабочего места (освещенность должна быть достаточной, но свет не должен слепить глаза). В случае выполнения работ, связанных с теснотой, неудобным положением работника, соприкосновением с большими металлическими заземленными поверхностями, подготовить и проверить исправность переносного ручного электрического светильника напряжением не выше 12 В.

2.8. Осмотреть и подготовить рабочее место, убрать посторонние предметы и все, что может препятствовать безопасному выполнению работ и создать дополнительную опасность. Освободить проходы и выходы.

2.9. Проверить соответствие ручного инструмента следующим требованиям:

- рукоятки рабочих инструментов не должны иметь заусенцев, сколов, трещин, вздутий, расслоений;
- бойки молотков должны иметь гладкую, слегка выпуклую поверхность без косины, сколов, выбоин, трещин и заусенцев;
- ручной инструмент ударного действия (зубила, бородки, просечки, керны и др.) должен иметь гладкую затылочную часть без трещин, заусенцев, наклепа и скосов, а боковые грани без заусенцев и острых углов;
- отвертки, зубила, губки гаечных ключей не должны иметь искривлений;
- инструмент с изолирующими рукоятками (плоскогубцы, пассатижи, кусачки и т.п.) должен иметь покрытия без повреждений (расслоений, вздутий, трещин) и плотно прилегать к рукояткам.

2.10. Перед началом работы с электроинструментом проверить:

- класс электроинструмента, возможность его применения с точки зрения безопасности в соответствии с местом и характером работы;
- соответствие напряжения и частоты тока в электрической сети напряжению и частоте тока электродвигателя электроинструмента;
- надежность крепления съемного инструмента;
- убедиться внешним осмотром в исправности кабеля (шнура), его защитной изоляции и штепсельной вилки, целостности изоляционных деталей корпуса, рукоятки и крышек щеткодержателей, защитных кожухов;
- работоспособность устройства защитного отключения (в зависимости от условий работы);
- работу электроинструмента на холостом ходу.

2.11. Ручной инструмент и приспособления, электроинструмент на рабочем месте расположить таким образом, чтобы исключалась возможность их падения.

2.12. Перед выполнением работ с абразивным и эльборовым электроинструментом визуально осмотреть шлифовальные и отрезные круги на целостность, отсутствие трещин и отслоений эльборосодержащего слоя.

2.13. При необходимости использования лестницы или стремянки убедиться в наличии маркировки на них, содержащей информацию в соответствии с ГОСТ Р 58758-2019 с указанием инвентарного номера, даты следующего испытания.

2.14. Убедиться в отсутствии деформации узлов, трещин, заусенцев, острых краев, нарушений крепления ступенек к тетивам, устойчивости стремянки (лестницы). На лестнице-стремянке проверить запорное устройство, исключающее возможность самопроизвольного раздвигания во время работы на ней.

2.15. Удостовериться в отсутствии повреждений лампы, патрона, штепсельной вилки, провода переносного ручного электрического светильника.

2.16. При подготовке к окрасочным работам удостовериться, что тара, в которой находятся лакокрасочные материалы и растворители, водоэмульсионная краска и грунтовка, имеют наклейки с точным наименованием и обозначением содержащихся материалов.

2.17. До начала окрасочных работ нанести на открытые участки кожи рук дерматологическое средство индивидуальной защиты гидрофильного, гидрофобного или универсального действия для предохранения кожи рук.

2.18. Приступать к работе разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.



2.19. При обнаружении недостатков в работе оборудования, неисправности ручных инструментов и приспособлений, электроинструментов сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части (завхозу) и не использовать данное оборудование и инструменты до полного устранения всех выявленных недостатков и получения разрешения.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. При выполнении работ необходимо придерживаться принятых технологий и правил. Не допускать применения способов, ускоряющих выполнение операций, но ведущих к нарушению требований безопасности труда.

3.2. Выполнять работы следует только исправным инструментом (электроинструментом) и приспособлениями, применять их строго по назначению.

3.3. Строго соблюдать в работе правила и требования технической документации организации-изготовителя на конкретные виды ручного инструмента и электроинструмента.

3.4. Для исключения действия опасных и вредных факторов при выполнении работ соблюдать правила ношения спецодежды и использования иных средств индивидуальной защиты, строго соблюдать требования по их применению.

3.5. При подъеме и перемещении материалов, оборудования соблюдать предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении тяжестей:

- при разовом подъеме (без перемещения): мужчинами - не более 50 кг, женщинами - не более 15 кг;
- при чередовании с другой работой (до 2 раз в час): мужчинами - до 30 кг, женщинами - до 10 кг;
- постоянно в течение рабочего дня: мужчинами - до 15 кг, женщинами - до 7 кг.

3.6. При транспортировке ручного инструмента с одного рабочего места на другое травмоопасные части изолировать.

3.7. При транспортировке электроинструмента или перерыве в работе с ним отсоединять его от электрической сети.

3.8. Выполнять работы с ручным инструментом и приспособлениями ударного действия в средствах индивидуальной защиты глаз (очках защитных) и средствах индивидуальной защиты рук работающего от механических воздействий.

3.9. Выполнять работы с ручным электроинструментом, абразивным и эльборовым шлифовальным инструментом с использованием соответствующих средств индивидуальной защиты: закрытые защитные очки (щиток лицевой), респиратор (полумаска), перчатки защитные с нитриловым покрытием.

3.10. Размещать на рабочем месте материалы, ручной инструмент и приспособления, электроинструмент, емкости с краской так, чтобы не затруднять прохода и не стеснять рабочие движения в процессе выполнения работ. Не размещать перечисленное на стремянках, лестницах, в проходах и на выходах из помещений.

3.11. При работах, связанных с теснотой, неудобным положением, соприкосновением с большими металлическими заземленными поверхностями применять для местного освещения переносные ручные электрические светильники напряжением не выше 12 В.

3.12. В ходе выполнения работ осматривать ручной инструмент и приспособления, электроинструмент и в случае обнаружения неисправности немедленно извещать своего непосредственного руководителя.

3.13. При пользовании ручным электроинструментом, электрическим шлифовальным инструментом (болгарками), переносными светильниками их провода и кабели по возможности подвешивать.

3.14. Работы с ручным инструментом, электроинструментом, окрасочные работы выполнять только на том участке, до которого можно без труда дотянуться.

3.15. При работе с ручным инструментом:

- внутренние рабочие поверхности ключей, сменных головок и приводных частей к ключам очищать от загрязнений для предотвращения срывов в процессе эксплуатации;
- не применять подкладки при зазоре между плоскостями губок гаечных ключей и головками болтов или гаек, не использовать дополнительными рычагами для увеличения усилия затяжки;
- губки раздвижного ключа прижимать вплотную к граням гайки и поворачивать в сторону подвижной части ключа;
- с внутренней стороны клещей и ручных ножниц устанавливать упор, предотвращающий сдавливание пальцев рук;
- при выполнении резки коротких узлов полос и мелких деталей придерживать их плоскогубцами;
- отвертки применять только для крепежа винтов и шурупов с размерами шлицов, соответствующих размерам рабочего конца отверток;
- следить за отсутствием сколов, выбоин, трещин и заусенцев на бойках молотков, а также трещин на рукоятках напильников, отверток, пил, стамесок, молотков;
- следить за отсутствием вмятин, зазубрин, заусенцев и окалины на поверхности металлических ручек клещей;
- следить за отсутствием сколов на рабочих поверхностях и заусенцев на рукоятках гаечных ключей;
- следить за отсутствием забоин и заусенцев на рукоятке и накладных планках тисков;
- следить за отсутствием искривления отверток, зубил, губок гаечных ключей.
- следить, чтобы наконечник крепежного винта струбцины находился на поверхности скрепляемых материалов, края которых не должны выходить за ось крепежного винта;
- закреплять в тисках обрабатываемую деталь при работе рашпилем, напильником или надфилем;
- держать напильник за ручку правой рукой, а пальцами левой руки, касаясь верхней поверхности на другом конце, придерживать и направлять движение напильника;
- не обхватывать напильник (рашпиль, надфиль) за носок левой рукой;
- напильники и рашпили очищать от стружки металлической щеткой, не выбивать стружку ударами напильника;
- соблюдать инструкцию по охране труда при работе с ручным инструментом.

3.16. При работе с ручным электроинструментом:

- установку рабочей части в патрон и извлечение ее, а также регулировку электроинструмента выполнять после отключения электроинструмента от сети и полной его остановки;
- закреплять предметы, подлежащие сверлению электродрелью;
- соблюдать инструкцию по охране труда при работе с электроинструментом.

3.17. При работе с ручным электроинструментом запрещается:

- касаться руками вращающегося рабочего органа электродрели;
- применять рычаг для нажима на работающую электродрель;
- натягивать, перекручивать и перегибать кабель электроинструмента, ставить на него груз, допускать пересечение его с кабелями электросварки и рукавами газосварки;
- соприкосновение шнуров питания с горячими, влажными и масляными поверхностями или предметами;
- использовать электроинструмент с истекшим сроком очередного испытания, технического

обслуживания;

- использовать электроинструмент, не защищенный от воздействия капель и брызг и не имеющий отличительных знаков (капля или две капли в треугольнике), в условиях воздействия капель и брызг, а также на открытых площадках во время снегопада или дождя;
- обрабатывать электроинструментом обледеневшие и мокрые детали;
- самостоятельно разбирать и ремонтировать (устранять неисправности) электроинструмент, кабель и штепсельные соединения работникам, не имеющим соответствующей квалификации.

3.18. При работе с абразивным и эльборовым шлифовальным инструментом запрещается:

- работать без защитных ограждений рабочей части электроинструмента;
- превышать рабочую скорость круга 80 м/с при работе с ручным шлифовальным и переносным маятниковым инструментом;
- тормозить вращающийся круг нажатием на него каким-либо предметом;
- применять насадки на гаечные ключи и ударный инструмент при закреплении круга;
- работать боковыми (торцевыми) поверхностями круга, если он не предназначен для этого вида работ;
- эксплуатация шлифовальных и отрезных кругов с трещинами на поверхности, с отслаиванием эльборосодержащего слоя, а также не соответствующих требованиям технической документации организации-изготовителя и технических регламентов, устанавливающих требования безопасности к абразивному инструменту, или с просроченным сроком хранения;
- выполнять работы без применения средства индивидуальной защиты глаз и лица от брызг расплавленного металла и горячих частиц;
- выполнять работу с деталями, для безопасного удержания которых не требуется специальных приспособлений и оправок, без применения средств индивидуальной защиты рук от механических воздействий.

3.19. При проведении окрасочных работ:

- составлять и разбавлять все виды ЛКМ в изолированных помещениях у наружной стены с оконными проемами, вытяжной вентиляцией или на открытых площадках, используя при этом средства индивидуальной защиты глаз и органов дыхания;
- применять лакокрасочные материалы, растворители и разбавители, соответствующие документам, удостоверяющим их качество;
- не превышать сменную потребность ЛКМ на рабочем месте, открывать емкости с лакокрасочными материалами только перед использованием;
- при очистке поверхностей от ржавчины, окалина, старой краски, при шлифовке очищаемой поверхности пользоваться средствами индивидуальной защиты рук, органов зрения и дыхания;
- при окрашивании труб, радиаторов, тепловых панелей обеспечить вентиляцию рабочей зоны путем применения принудительной вентиляции или сквозного проветривания с применением средств индивидуальной защиты;
- при окраске, выполняемой на открытом воздухе, находиться с подветренной стороны;
- при окрашивании электротехнического оборудования удостовериться в отключении его от источника энергии;
- запрещается мыть руки в растворителях;
- при использовании эмалевых красок, нитрокрасок, лаков и других горючих ЛКМ соблюдать инструкцию по охране труда при окрасочных работах;
- при использовании водоэмульсионных красок и иных малярных составов, грунтовок соблюдать инструкцию по охране труда при малярных работах.

3.20. При проведении окрасочных работ запрещается:

- применять бензол, пиробензол для обезжиривания, а также в качестве растворителей и разбавителей;
- применять ЛКМ неизвестного состава, а также содержащие соединения свинца.

3.21. При работе на лестнице и стремянке:

- пользоваться только испытанной, проверенной и исправной стремянкой (лестницей);
- не опирать приставные лестницы на оконные переплеты;
- не устанавливать лестницы на ступенях маршей лестничных клеток;
- во время подъема или спуска находиться лицом к лестнице (стремянке) и держаться за нее руками;
- инструкцию по охране труда при работе на стремянке.

3.22. При работе на лестнице и стремянке запрещается:

- работать с двух верхних ступенек стремянок, не имеющих перил или упоров;
- находиться на ступеньках приставной лестницы или стремянки более чем одному человеку;
- поднимать и опускать груз по приставной лестнице и оставлять на ней инструмент;
- устанавливать приставные лестницы под углом более 75° без дополнительного крепления их в верхней части;
- переходить на высоте с приставной лестницы или стремянки на другую лестницу или стремянку.

3.23. При выполнении работ необходимо:

- быть внимательным, не отвлекаться посторонними делами и разговорами;
- выполнять только ту работу, которая поручена непосредственным руководителем при создании условий безопасного ее выполнения, и по выполнению которой рабочий по комплексному обслуживанию здания школы прошел инструктаж по охране труда;
- работать только с тем инструментом и приспособлениями, электроинструментом, по работе с которым работник обучался безопасным методам и приемам выполнения работ;
- не прикасаться к открытым токоведущим частям электрооборудования, к оголенным или с поврежденной изоляцией проводам и проводке;
- правильно применять средства индивидуальной защиты.

3.24. Содержать рабочее место в чистоте. Своевременно убирать остатки материалов, удалять стружку и опилки, абразивную пыль и иной мусор аккуратно щетками. Не допускать сдувание или сгребание их незащищенными руками.

3.25. Не оставлять без присмотра ручные инструменты и электроинструменты, гвозди, саморезы, и другие мелкие детали, стекло, лакокрасочные материалы во избежание травмирования посторонних.

3.26. Не допускать к выполнению работ, работе с ручным инструментом и электроинструментом, использованию лестниц и стремянок, приготовлению красок и переноске емкостей с краской и грунтовкой посторонних и необученных лиц.

3.27. Придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории школы:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны, осторожно и не спеша;
- при передвижении по лестничным пролетам соблюдать осторожность, не наклоняться за перила, не перешагивать и не перепрыгивать через ступеньки;
- обращать внимание на неровности и скользкие места в помещениях и на территории общеобразовательной организации, обходить их и остерегаться падения;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен здания общеобразовательной организации.

3.28. Не использовать для сидения и (или) в виде подставки случайные предметы, материалы и оборудование.

3.29. Запрещено принимать пищу и курить во время проведения работ. Хранение пищевых продуктов в местах проведения работ не допускается.

3.30. Соблюдать в работе инструкцию по охране труда для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, санитарно-гигиенические нормы и правила личной гигиены, установленный в школе режим рабочего времени (труда) и времени отдыха.

3.31. Во время работы в общеобразовательной организации быть вежливым, вести себя спокойно и выдержанно, избегать конфликтных ситуаций, которые могут вызвать нервно-эмоциональное напряжение и отразиться на безопасности труда.

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Не допускается рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений приступать к работе в общеобразовательной организации при плохом самочувствии или внезапной болезни.

4.2. При обнаружении неисправности ручного инструмента или приспособлений работу прекратить, заменить инструмент (приспособление) на исправный.

4.3. При внезапной остановке ручного электроинструмента и (или) исчезновении напряжения, обнаружения неисправности, перегрева частей и деталей электроинструмента или ощущения действия электрического тока, запаха тлеющей изоляции электропроводки немедленно отсоединить его от электрической сети штепсельной вилкой и сдать для проверки и ремонта.

4.4. Не допускать попытки поспешного спуска с лестницы при появлении головокружения или внезапном возникновении чувства страха. Обхватить стойки руками и ждать до тех пор, пока состояние улучшится, после чего медленно и осторожно спуститься по лестнице вниз.

4.5. Пролитые на пол грунтовочные или малярные составы собрать сухими, хорошо впитывающими тряпками или ветошью. Пролитые ЛКМ убрать с применением опилок, песка или сорбирующих материалов и протереть ветошью, смоченной соответствующим растворителем. Очищенную поверхность обработать водой с моющим средством.

4.6. При попадании ЛКМ на кожу рук обтереть руки мягкой сухой ветошью, затем для очистки применить очищающие пасты, кремы, гели, предназначенные для использования при работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями.

4.7. При обнаружении неисправности средств индивидуальной защиты прекратить работу, при неисправности респиратора - покинуть опасную зону. Заменить СИЗ на исправное.

4.8. В случае получения травмы рабочий по комплексному обслуживанию школы должен прекратить работу, позвать на помощь, воспользоваться аптечкой первой помощи, обратиться в медицинский пункт и поставить в известность директора школы. При получении травмы иным сотрудником или обучающимся оказать ему первую помощь. Вызвать медицинского работника общеобразовательной организации, при необходимости - вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 03 (103) и сообщить о происшествии директору школы. Обеспечить до начала расследования сохранность обстановки на месте происшествия, а если это невозможно (существует угроза жизни и здоровью окружающих) – фиксирование обстановки путем фотографирования или иным методом. Оказать содействие при проведении расследования несчастного случая.

4.9. В случае возникновения задымления или возгорания, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий школы должен немедленно прекратить работу, принять меры к эвакуации людей из данного помещения в безопасное место, оповестить голосом о пожаре и вручную задействовать АПС, вызвать пожарную охрану по телефону 01 (101, 112), сообщить директору школы. При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения.

4.10. В случае угрозы или возникновения очага опасного воздействия техногенного характера, угрозы или приведения в исполнение террористического акта следует руководствоваться

Планом эвакуации, инструкцией о порядке действий в случае угрозы и возникновении ЧС террористического характера.

## **5. Требования охраны труда после завершения работы**

5.1. После выполнения работ отключить весь электроинструмент от электросети.

5.2. Осмотреть на целостность и произвести очистку ручного инструмента и приспособлений, электроинструмента от стружки, опилок и пыли с помощью щеток.

5.3. Осмотреть стремянку (лестницу) на отсутствие повреждений и трещин. При выявлении дефектов лестницу подписать соответствующей записью.

5.4. Разместить ручной инструмент, электроинструмент, стремянку в места хранения.

5.5. Привести в порядок рабочее место. Убрать стружку, опилки, абразивную пыль и иной рабочий мусор с пола с помощью щетки (веника) и совка.

5.6. Емкости с ЛКМ по окончании работы плотно закрыть и сдать на склад. Использованный обтирочный материал (ветошь, бумага и др.) утилизировать в мусорный контейнер на площадке сбора бытовых отходов общеобразовательной организации.

5.7. Снять спецодежду и иные СИЗ, очистить, проверить на целостность и разместить в места хранения. При необходимости сдать специальную одежду в стирку и ремонт.

5.8. При загрязнении рук ЛКМ применить очищающие пасты, кремы, гели, предназначенные для использования при работах, связанных с устойчивыми загрязнениями. Вымыть лицо, руки с мылом или аналогичным по действию смывающим средством, нанести на кожу рук регенерирующий (восстанавливающий) крем.

5.9. Убедиться, что помещение приведено в пожаробезопасное состояние, закрыть окна и отключить освещение.

5.10. Сообщить заместителю директора по административно-хозяйственной части школы о выявленных неисправностях инструмента и электроинструмента, вспомогательных средств, стремянки, средств индивидуальной защиты, а также о недостатках, влияющих на охрану и безопасность труда, пожарную и электробезопасность, замеченных во время работы.

5.11. При отсутствии недостатков закрыть помещение на ключ.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

# Инструкция

## по охране труда для водителя школьного автобуса

### 1. Общие требования охраны труда

1.1. Настоящая инструкция по охране труда для водителя школьного автобуса разработана на основании Федерального закона от 10 декабря 1995 года № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» с изменениями на 2 июля 2021 года, Постановления Правительства РФ от 23 октября 1993 года № 1090 «О правилах дорожного движения» в редакции от 1 сентября 2021 года, с учетом Постановления Правительства РФ от 23 сентября 2020 года № 1527 «Об утверждении Правил организованной перевозки группы детей автобусами», ГОСТ 33552-2015 «Автобусы для перевозки детей», Письма Минобразования России от 29.07.2014 № 08-988 «О направлении методических рекомендаций «Об организации перевозок обучающихся в образовательные организации», в соответствии со статьями раздела X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Данная инструкция устанавливает требования охраны труда для водителя школьного автобуса перед началом, во время и по окончании работы, определяет меры безопасности при перевозке детей (обучающихся школы), а также порядок действий водителя и требования охраны труда в опасных и аварийных ситуациях.

1.3. К выполнению обязанностей водителя школьного автобуса допускаются лица соответствующие требованиям, касающимся прохождения предварительного (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (освидетельствований) водителей, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее не реже 1 раза в 2 года), вакцинации и имеющие личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

1.4. Принимаемый на работу водитель обязан пройти в установленном порядке вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте до начала самостоятельной работы, проходить повторные инструктажи не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. № 1/29 (ГОСТ 12.0.004-2015).

1.5. Водитель школьного автобуса должен изучить настоящую инструкцию, пройти обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда, стажировку, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, обучение правилам пожарной безопасности и электробезопасности и проверку знаний правил в объеме должностных обязанностей с присвоением I квалификационной группы допуска по электробезопасности, быть ознакомлен о спасательных мерах при авариях.

1.6. К управлению школьным автобусом, осуществляющим перевозку обучающихся, допускаются водители:

- имеющие на дату начала перевозки детей стаж работы в качестве водителя транспортного средства категории "D" не менее одного года из последних 2 лет;
- прошедшие предрейсовый инструктаж в соответствии с правилами обеспечения безопасности перевозок автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом, утвержденными Министерством транспорта Российской Федерации;

- не привлекавшиеся в течение одного года до начала перевозки детей к административной ответственности в виде лишения права управления транспортным средством или административного ареста за административные правонарушения в области дорожного движения;
- проходящие регулярные предрейсовые и послерейсовые медицинские осмотры водителей.

1.7. В процессе работы возможно воздействие на водителя школьного автобуса следующих опасных факторов:

- ухудшение общего состояния организма вследствие переутомления, связанного с продолжительностью поездки;
- отравляющее воздействие угарного газа при нахождении в школьном автобусе с работающим двигателем во время длительных стоянок или при возникновении неисправности системы выпуска отработавших газов;
- отравляющее воздействие паров бензина при подтекании топлива вследствие неисправности системы питания двигателя;
- травмирование вследствие резкого торможения школьного автобуса, дорожно-транспортного происшествия;
- воздействие высокой температуры и продуктов горения при возникновении пожара в салоне или кабине водителя;
- наезд проходящего транспортного средства при выходе на проезжую часть дороги;
- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- шум, вибрация, тряска.

1.8. Водитель в целях соблюдения требований охраны труда и обеспечения безопасной перевозки детей школьным автобусом обязан:

- соблюдать правила дорожного движения;
- соблюдать правила безопасности при перевозке детей школьным автобусом;
- знать требования безопасности при перевозке детей в автотранспортном средстве;
- заботиться о личной безопасности и личном здоровье, а также о безопасности детей во время посадки, высадки и движения школьного автобуса;
- знать месторасположение первичных средств пожаротушения в школьном автобусе, уметь ими пользоваться;
- знать месторасположение аптек и уметь оказывать первую помощь пострадавшим в дорожно-транспортных происшествиях;
- знать порядок действий при возникновении ДТП, задымления или возгорания в школьном автобусе;
- соблюдать правила личной гигиены;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав общеобразовательной организации;
- соблюдать установленные режимы труда и отдыха, трудовую дисциплину;
- соблюдать должностную инструкцию водителя школьного автобуса.

1.9. Водитель соблюдает требования к индивидуальным средствам защиты: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., перчатки с точечным покрытием – 12 пар, перчатки резиновые или из полимерных материалов – дежурные.

1.10. Школьный автобус, используемый для осуществления перевозок обучающихся, должен соответствовать требованиям:

- ГОСТ 33552-2015 «Автобусы для перевозки детей»;
- по своевременному проведению технического осмотра, обслуживания и ремонта автобуса для перевозки обучающихся в порядке и сроки, определяемые действующими нормативными документами;



- по проведению ежедневного предрейсового контроля технического состояния автобуса с соответствующими отметками в путевом листе;
- техническое состояние автобуса должно отвечать требованиям основных положений по допуску транспортных средств к эксплуатации.

1.11. Водитель школьного автобуса, допустивший нарушение или невыполнение требований настоящей инструкции по охране труда, может быть привлечён к дисциплинарной ответственности и прохождению внеочередной проверки знаний требований охраны труда, а в зависимости от последствий - и к уголовной; если нарушение повлекло материальный ущерб - к материальной ответственности в установленном порядке.

## **2. Требования охраны труда перед началом работы**

2.1. Водитель школьного автобуса должен приходить на работу в чистой, опрятной одежде, перед началом работы вымыть руки. Прибыть на работу заблаговременно для исключения спешки и, как следствие, падения и получения травмы.

2.2. Водитель перед выездом должен в установленном порядке пройти медицинский осмотр с отметкой в путевом листе и соответствующей записью в журнале предрейсовых медицинских осмотров, а также регулярный предрейсовый регистрируемый инструктаж, включающий сведения:

- об условиях движения и наличии опасных участков, мест концентрации дорожно-транспортных происшествий на маршруте;
- о состоянии погодных условий;
- о режимах движения, организации труда, отдыха и приема пищи;
- о порядке стоянки и охраны транспортных средств;
- о расположении пунктов медицинской и технической помощи;
- об изменениях в организации перевозок;
- о порядке проезда железнодорожных переездов и путепроводов;
- об особенностях перевозки детей;
- об особенностях обеспечения безопасности движения и эксплуатации автобуса при сезонных изменениях погодных и дорожных условий;
- об изменениях в нормативно-правовых документах, регулирующих права, обязанности, ответственность водителей по обеспечению безопасности дорожного движения.

2.3. Водителю в установленном порядке необходимо представить автобус на технический осмотр перед выходом в рейс.

2.4. Водителю необходимо лично убедиться:

- в технической исправности школьного автобуса (исправность тормозной системы, рулевого управления, приборов освещения и сигнализации, стеклоочистителей, зеркал, чистота и видимость номерных знаков, а также отсутствие подтекания топлива, масла, давление воздуха в шинах);
- в заправке автобуса топливом, маслом, тормозной жидкостью, антифризом, в уровне электролита в аккумуляторной батарее;
- в наличии запасного колеса, буксирного троса, домкрата, необходимых инструментов;
- в наличии спереди и сзади на кузове автобуса предупреждающего знака "Дети", цветографических знаков безопасности;
- в наличии двух исправных огнетушителей, сроке их пригодности и доступности;
- в наличии укомплектованных медицинских аптечек;
- в наличии и исправности поясов безопасности на каждом пассажирском месте;
- в целостности стекол и исправности сидений;
- в исправности приводов управления дверьми;
- в чистоте салона автобуса и своего рабочего места;

- в свободности выходов из школьного автобуса, проходов;
- в наличии противооткатных упоров для подкладывания под колеса.

2.5. Проверять техническое состояние автобуса и его агрегатов необходимо при заторможенных колесах. Исключение из этого правила составляют случаи опробования тормозов.

2.6. Проверить наличие следующих документов:

- водительское удостоверение категории "D" на право управления транспортным средством;
- регистрационные документы на данное транспортное средство;
- путевой лист и правильность его оформления, лицензионную карточку;
- страховой полис обязательного страхования гражданской ответственности владельца транспортного средства;
- маршрут перевозки;
- график движения на маршруте с указанием времени и мест остановок;
- схема маршрута с указанием опасных участков, информацией об условиях движения и других необходимых путевых документов.

2.7. У водителя в обязательном порядке должен иметься мобильный телефон.

2.8. Запрещается осуществлять перевозку обучающихся:

- без специально назначенных приказом директора школы сопровождающих лиц;
- в болезненном, утомленном состоянии, под действием лекарственных препаратов, влияющих на быстроту реакции;
- на технически неисправном школьном автобусе.

2.9. Осуществлять выезд разрешается после выполнения подготовительных мероприятий и устранения всех недостатков и неисправностей.

2.10. При обнаружении неисправностей, недостатков в школьном автобусе, влияющих на безопасность перевозок, сообщить непосредственному руководителю и не использовать автотранспортное средство до полного устранения всех выявленных недостатков.

### **3. Требования охраны труда во время работы**

3.1. Заправку школьного автобуса производить в соответствии с требованиями безопасности, без наличия в салоне автобуса школьников.

3.2. При осуществлении проверки, ремонта автобуса использовать средства индивидуальной защиты.

3.3. В случае задержки выхода автобуса уведомить об этом непосредственного руководителя (ответственного лица за организацию перевозки обучающихся школьным автобусом).

3.4. Осуществляя перевозку обучающихся, водитель должен иметь опрятный вид, быть вежливым и внимательным к пассажирам.

3.5. Обеспечить безопасную посадку и высадку обучающихся на специально оборудованных посадочных площадках со стороны тротуара и только после полной остановки автобуса, чтобы исключить внезапный выход ребенка (детей) на дорогу.

3.6. Во время посадки и высадки детей автобус должен быть заторможен стояночным тормозом.

3.7. Не выходить из кабины школьного автобуса при посадке и высадке детей, не допускать движение автобуса задним ходом.

3.8. Начинать движение только с закрытыми дверями и не открывать их до полной остановки.

3.9. Во время движения соблюдать правила дорожного движения, не выполнять маневров, которые способны привести к аварийной ситуации.

3.10. В процессе работы соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила личной гигиены.

3.11. Не оставлять автобус или покидать свое место, если в салоне автобуса находятся дети.

3.12. Количество пассажиров автобуса для перевозки обучающихся не должно превышать числа посадочных мест. Не разрешается допускать перевозку пассажиров, стоящих в проходах между сиденьями школьного автобуса.

3.13. Во время движения быть пристегнутым и не перевозить обучающихся, не пристегнутых ремнями безопасности.

3.14. Движение школьного автобуса должно осуществляться без резких толчков, с плавным разгоном, а при остановке не допускается резкое торможение, за исключением случаев экстренной остановки.

3.15. Скорость движения автобуса при перевозке детей выбирается в соответствии с требованиями правил дорожного движения (далее - ПДД) и не должна превышать 60 км/ч.

3.16. В автобусе для перевозки обучающихся запрещается перевозить иных пассажиров, кроме обучающихся и сопровождающих лиц.

3.17. Запрещается перевозить в салоне автобуса, в котором находятся дети, любой груз, багаж или инвентарь, кроме ручной клади и личных вещей детей.

3.18. В пути следования водителю запрещается:

- отклоняться от графика и заданного маршрута движения школьного автобуса;
- отвлекаться от управления автобусом;
- курить, принимать пищу, вести разговоры;
- пользоваться мобильным телефоном без специальной гарнитуры.

3.19. Не разрешается перевозить обучающихся в темное время суток, в гололед и в условиях ограниченной видимости.

3.20. Не допускать нахождение обучающихся в буксируемом школьном автобусе.

3.21. При перевозке детей включать проблесковый маячок желтого или оранжевого цвета, обеспечивающий угол видимости в горизонтальной плоскости, равный 360 градусам.

3.22. Во избежание отравления угарным газом запрещаются длительные стоянки школьного автобуса с работающим двигателем.

3.23. Не допускать курение или использование открытого огня в кабине школьного автобуса.

3.24. Поддерживать порядок в кабине водителя, соблюдать настоящую инструкцию по охране труда для водителя школьного автобуса, инструкцию по охране жизни и здоровья обучающихся школы, а также инструкции при выполнении работ и использовании инструмента.

3.25. Не допускать перевозку в автотранспортном средстве запрещенных к перевозке предметов и веществ (баллонов с газом, легковоспламеняющихся жидкостей, пиротехнических изделий, взрывоопасных веществ и т.п.).

3.26. Водителю школьного автобуса запрещается:

- движение школьного автобуса при нахождении обучающихся на подножках, бамперах, а также с незакрытой дверью;

- выпрыгивать из кабины автобуса на ходу;
- движение через нерегулируемые железнодорожные переезды, ледовые переправы;
- отдыхать или спать в кабине, салоне на стоянке при работающем двигателе;
- покидать свое место или оставлять автобус, если им не приняты меры, исключая самопроизвольное движение транспортного средства или использование его в отсутствие водителя;
- движение при неисправности рабочей тормозной системы, рулевого управления, негорящих (отсутствующих) фарах и задних габаритных огнях, недействующем со стороны водителя стеклоочистителе во время дождя или снегопада;
- устанавливать домкрат на случайные предметы;
- использовать в качестве подставки под вывешенный автобус случайные предметы;
- садиться и облокачиваться на случайные предметы и ограждения;
- управлять автобусом в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического или иного), под воздействием лекарственных препаратов, ухудшающих реакцию и внимание, в болезненном или утомленном состоянии;
- передать управление школьным автобусом лицам, не указанным в путевом листе, находящимся в состоянии опьянения, под воздействием лекарственных препаратов, в болезненном или утомленном состоянии, а также лицам, не имеющим при себе водительского удостоверения на право управления автобусом для перевозки детей;
- пересекать организованные (в том числе и пешие) колонны и занимать место в них;
- употреблять алкогольные напитки, наркотические, психотропные или иные одурманивающие вещества после дорожно-транспортного происшествия, к которому он причастен, либо после того, как автобус был остановлен по требованию сотрудника полиции, до проведения освидетельствования с целью установления состояния опьянения или до принятия решения об освобождении от проведения такого освидетельствования;
- управлять транспортным средством с нарушением режима труда и отдыха, установленного уполномоченным федеральным органом исполнительной власти;
- опасное вождение, выражающееся в неоднократном совершении одного или совершении нескольких следующих друг за другом действий, заключающихся в невыполнении при перестроении требования уступить дорогу транспортному средству, пользующемуся преимущественным правом движения, перестроении при интенсивном движении, когда все полосы движения заняты, кроме случаев поворота налево или направо, разворота, остановки или объезда препятствия, несоблюдении безопасной дистанции до движущегося впереди транспортного средства, несоблюдении бокового интервала, резком торможении, если такое торможение не требуется для предотвращения ДТП, препятствовании обгону, если указанные действия повлекли создание водителем в процессе дорожного движения ситуации, при которой его движение и (или) движение иных участников дорожного движения в том же направлении и с той же скоростью создает угрозу гибели или ранения людей, повреждения транспортных средств, сооружений, грузов или причинения иного материального ущерба.

3.27. Не применять в работе неисправное оборудование и неисправные рабочие инструменты.

3.28. В помещениях, предназначенных для стоянки автобуса, а также на стоянках под навесом запрещается:

- курить, пользоваться открытым огнем;
- оставлять открытым горловину топливного бака автобуса;
- подзаряжать аккумуляторные батареи в помещениях;
- мыть или протирать бензином автобус, детали или агрегаты, руки и одежду;
- хранить топливо, за исключением топлива в баке автобуса;
- сливать топливо из бака;

•пуск двигателя для любых целей, кроме выезда школьного автобуса из помещения.

3.29. Придерживаться правил передвижения в помещениях и на территории:

- во время ходьбы быть внимательным и контролировать изменение окружающей обстановки;
- ходить по коридорам и лестничным маршам, придерживаясь правой стороны;
- не ходить по мокрому полу;
- при передвижении по лестничным пролетам соблюдать осторожность, не наклоняться за перила, не перешагивать и не перепрыгивать через ступеньки;
- обращать внимание на неровности в помещениях и на территории, обходить их;
- не проходить ближе 1,5 метра от стен зданий и сооружений.

3.30. Принимать пищу следует в оборудованных помещениях (столовой, буфете, комнате для приема пищи).

3.31. При наличии каких-либо замечаний (недостатков) по организации дорожного движения, в состоянии автомобильных дорог, улиц, железнодорожных переездов, паромных переправ, их обустройства, угрожающих безопасности дорожного движения, сообщить непосредственному руководителю.

#### **4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях**

4.1. Не допускается водителю школьного автобуса приступать к работе при плохом самочувствии или внезапной болезни.

4.2. Включить аварийную сигнализацию в случаях:

- при дорожно-транспортном происшествии;
- при вынужденной остановке в местах, где остановка запрещена;
- при ослеплении водителя светом фар;
- при буксировке (на буксируемом механическом транспортном средстве);
- при посадке детей в школьный автобус и высадке из него.

4.3. Прекратить автобусное движение в случаях, не терпящих отлагательства, когда дорожные или метеорологические условия представляют угрозу безопасности перевозок детей (разрушение дорог и дорожных сооружений, вызванное стихийными явлениями, аварии на тепловых, газовых, электрических и других коммуникациях).

4.4. При возникновении неисправностей школьного автобуса следует принять вправо, съехать на обочину дороги, остановить автобус в безопасном месте, высадить обучающихся, не допуская их выхода на проезжую часть дороги, и, в соответствии с требованием ПДД включить аварийную сигнализацию, выставить аварийные знаки безопасности. Движение продолжать только после устранения возникшей неисправности.

4.5. При резком ухудшении здоровья во время движения необходимо принять вправо, съехать на обочину дороги, остановить автобус в безопасном месте, включить аварийную сигнализацию, сообщить об ухудшении здоровья сопровождающему, воспользоваться аптечкой первой помощи, при необходимости вызвать скорую помощь, высадить обучающихся, не допуская их выхода на проезжую часть дороги.

4.6. В случае задымления или возгорания в салоне или кабине водителя, съехать на обочину дороги, остановить автобус, открыть двери для эвакуации всех детей из автотранспортного средства и размещения их на безопасном расстоянии от школьного автобуса и проезжей части. При условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей принять меры к ликвидации пожара в начальной стадии с помощью первичных средств пожаротушения.

4.7. В случае ДТП немедленно остановить (не трогать с места) автобус, включить аварийную сигнализацию и выставить знак аварийной остановки. При нахождении на проезжей части соблюдать меры предосторожности. При возгорании автотранспортного средства или

падения в воду эвакуировать детей из салона. Сообщить о ДТП в ГИБДД. Если в автобусе есть пострадавшие, сообщить в Единую службу спасения по телефону 112 (вызвать скорую медицинскую помощь по телефону 103), выяснить состояние детей, оказать первую помощь, воспользовавшись аптечкой. Обучающиеся, которые не пострадали, выводятся из школьного автобуса. Не стоит эвакуировать пострадавших детей из школьного автобуса до проведения необходимых обследований и оказания первой помощи, так как можно нанести им дополнительные травмы. Сообщить о происшествии директору общеобразовательной организации.

## **5. Требования охраны труда по окончании работы**

5.1. По окончании движения по маршруту осмотреть салон школьного автобуса. При обнаружении в салоне личных вещей детей передать их сопровождающему.

5.2. Удостовериться, что огнетушители находятся в установленных местах. При окончании срока эксплуатации огнетушителя передать его лицу, ответственному за пожарную безопасность в школе, для последующей перезарядки. Установить новый огнетушитель.

5.3. Довести до сведения непосредственного руководителя информацию о завершении подвоза обучающихся в общеобразовательную организацию, о завершении развоза детей по местам проживания.

5.4. Вымыть руки и лицо теплой водой с мылом или аналогичными по действию моющими средствами.

5.5. В установленном порядке пройти послерейсовый медицинский осмотр.

5.6. После выполнения ремонтных работ снять и привести в порядок спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, осмотреть их и убрать в установленное для хранения место.

5.7. Сообщить непосредственному руководителю о готовности автобуса к следующей перевозке обучающихся общеобразовательной организации.

Инструкцию разработал: \_\_\_\_\_ /В.В. Труфанова/

**ПРИКАЗ**

01.03.2022

№ 28

**Об утверждении инструкций по охране труда**

В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем», в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда», протоколом профсоюза от 01.03.2022

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить инструкции по охране труда для сотрудников МБОУ СОШ № 40.
2. Изложить в новой редакции инструкции по охране труда по видам работ для сотрудников МБОУ СОШ № 40.
3. Довести настоящий приказ до сведения причастных работников под подпись;
  - выдать под подпись копии инструкций причастным работникам с занесением записи о выдаче в специальный журнал;
  - обеспечить хранение инструкций по правилам инструкции по делопроизводству;
  - разместить копии инструкций в уголке по охране труда.
4. Специалисту по охране труда Труфановой В.В. организовать и провести:
  - первичный инструктаж и проверку знаний по охране труда для работников МБОУ СОШ № 40;
  - внеплановый инструктаж и внеочередную проверку знаний по охране труда для работников МБОУ СОШ № 40.
5. Признать утратившими силу инструкции, разработанные в 2017 году.
6. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на специалиста по охране труда Труфанову В.В.

Директор МБОУ СОШ № 40:

Е.А. Самарская

**ВЫПИСКА ИЗ  
ПРОТОКОЛА № 1  
профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ № 40**

По списку 60 человек  
На собрании присутствуют 42 человека

**Повестка дня:**

РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
РАССМОТРЕТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОощРЕНИЯХ И ВЗЫСКАНИЯХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДЫПВОК ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА УЧИТЕЛЯМ МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПОПЛОЖЕНИЕ ОБ УСТВНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГОКОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛДОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО МБОУ СОШ № 40  
РАССМОТРЕТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
РАССМОТРЕТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
УТВЕРДИТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОощРЕНИЯХ И ВЗЫСКАНИЯХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДЫПВОК ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА УЧИТЕЛЯМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОПЛОЖЕНИЕ ОБ УСТВНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГОКОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛДОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
РАССМОТРЕТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
УТВЕРДИТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

**Слушали:**

Директора МБОУ СОШ № 40 ЮРОВУ С.В. ознакомила с ПРАВИЛАМИ ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА , ПОЛОЖЕНИЯМИ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРНМИРОВАНИИ, УСТАНОВЛЕНИИ ПОВЫШАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА, О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНИВАНИЯ, ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

**СЛУШАЛИ:**

ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ – ОЗНАКОМИЛА С ИНТРУКЦИЯМИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА, ПРОГРАММАМИ ИНСТРУКТАЖЕЙ

**Выступили:**

Самарская Е.А. заместитель директора по УВР с предложением утвердить вышеперечисленные локальные акты и положения.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

УТВЕРДИТЬ . ИНСТРУКЦИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ОУ  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПОощРЕНИЯХ И ВЗЫСКАНИЯХ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НАДЫПВОК ЗА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ И КАЧЕСТВО РАБОТЫ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА УЧИТЕЛЯМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОПЛОЖЕНИЕ ОБ УСТВНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГОКОЭФФИЦИЕНТА ЗА ВЫСОКОКАЧЕСТВЕННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПОЛДОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО МБОУ СОШ № 40  
УТВЕРДИТЬ ПРОГРАММЫ ИНСТРУКТАЖЕЙ В ТОМ ЧИСЛЕ ВВОДНОГО И НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
УТВЕРДИТЬ ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Голосовали:  
за – 42 человека  
против – \_\_\_ человек  
воздержались - ----- человек

01.03.2022



**Список сотрудников МБОУ СОШ № 40, присутствующих на собрании трудового коллектива  
01.03.2022 г.**

<b>№</b>	<b>Ф.И.О.</b>	<b>Должность</b>
1	Стукалова Виктория Игоревна	УЧИТЕЛЬ физической культуры
2	АНИСИМОВА МАРИНА НИКОЛАЕВНА	УЧИТЕЛЬ начальных классов
3	Бугакова Светлана Алексеевна	Зам. Директора по УВР
4	Васильева Ирина Николаевна	Учитель начальных классов
5	Стольная Наталья Васильевна	вахтер
6	ГОВЗИЧ ЕВГЕНИЙ ВЛАДИМИРОВИЧ	ЛАБОРАНТ
8	Снигерев Елен Сергеевна	бухгалтер
9	Дьяконенко Наталья Алексеевна	Учитель иностранного языка
10	Баламутова Алла Александровна	Учитель математики
12	Затуливетрова Ирина Геннадьевна	Учитель ИЗО и технологии
13	Кривоносова Наталья Михайловна	Зав. библиотекой
14	Бабенко Тамара Юрьевна	Учитель технологии
16	Кобзырева Анастасия Олеговна	УЧИТЕЛЬ истории и обществознания
17	КРУТЯЕВА ИРИНА ПЕТРОВНА	Уборщик служебных помещений
18	Лозовая Екатерина Андреевна	Учитель истории и обществознания
19	Никольская Мирослава Эрнестовна	Учитель химии
20	Овчинникова Валентина Николаевна	Учитель начальных классов
21	Прохорова Любовь Викторовна	Учитель биологии
23	Григоренко Виктор Иванович	УЧИТЕЛЬ иностранного языка
24	Рябикина Наталья Алексеевна	Учитель начальных классов
25	САМАРСКАЯ ЕЛЕНА АЛЕКСАНДРОВНА	Директор
26	Степаненко Татьяна Николаевна	Учитель начальных классов
27	Снигерев Елена Сергеевна	Гл. бухгалтер
28	Самойлова Ирина Александровна	Учитель начальных классов
29	Труфанова Валентина Викторовна	Зам. Директора по безопасности
30	Хелашвили Светлана Михайловна	Учитель математики
31	Чайка Светлана Васильевна	Учитель иностранного языка
32	Черноволова Ирина Леонидовна	Учитель начальных классов
33	Юрова Светлана Викторовна	Учитель русского языка и литературы
35	Зотов Виктор Михайлович	сторож
36	Журавлева Татьяна Сергеевна	Социальный педагог
37	Лященко Наталья Александровна	секретарь
38	Казанина Наталья Васильевна	Уборщик
39	Борщева Юлия Александровна	Учитель физики
40	Каложная Любовь Егоровна	Уборщик
41	Мироненко Светлана Геннадьевна	Уборщик
42	Моисеева Татьяна Николаевна	Уборщик

Директор МБОУ СОШ № 40:

Самарская Е.А.